

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة د. يحيى فارس بالمدينة
مكتبة كلية الحقوق

جامعة الدكتور يحيى فارس بالمدينة
كلية الحقوق

عند الوثيقة ملك جامعة المدينة
لا يمكن بأي حال من الأحوال امتلاكها أو بيعها أو استئجارها
الطبعة
العدد
04/00/98



دور منظمة العمل الدولية

في

حماية حقوق العمال

مذكرة لفيل شهادة ماجستير

التخصص : حقوق

الفرع : القانون الدولي لحقوق الإنسان

جامعة الدكتور يحيى فارس بالمدينة
المكتبة الجامعية
عند الوثيقة ملك
لا يمكن بأي حال من الأحوال امتلاكها أو بيعها أو استئجارها
الطبعة
العدد
04/00/98

المشرف : د. علي أبو هاني

من إعداد الطالب: الطيب فرجان

EXCLUT DU PRET

لجنة المناقشة

د/عبد يوسف محمد يوسف..... لمتاد التعليم العالي..... جامعة البليدة..... رئيسا
د/علي أبو هاني..... أستاذ التعليم العالي..... جامعة البليدة..... مشرفا و مقرا
د/عبد العزيز المشاوي..... أستاذ التعليم العالي..... جامعة البليدة..... عضوا
د/جمال محي الدين..... أستاذ محاضر..... جامعة البليدة..... عضوا

السنة الجامعية 2011/2010

قائمة المختصرات

- B.I.T : Bureau International du Travail
- C.I.T : Conférence Internationale du Travail
- O.I.T : Organisation Internationale du Travail
- O.I.T : Organisation internationale des employeurs
- P.N.U.E : Programme des Nations Unies pour l'Environnement
- C.S.I : Confédération syndicale internationale

مقدمة

إن الإهتمام بتوحيد القوانين التي تنظم العمل كان هدفاً تسعى إلى تحقيقه الكثير من الشخصيات القانونية من خلال المجهودات الفردية ، و أيضاً الهيئات العمالية ، و كذا برلمانات بعض الدول ، و لقد برز العديد من رواد الجهود الفردية، و من أشهرهم روبرت لوين Robert Owen (1771 - 1858)، حيث كان أول الداعين إلى قيام تنظيم دولي للعمل، وظهر ذلك بشكل واضح خلال ما كتبه إلى مؤتمر لكس لاشابل Aix-la-Chappell - و هناك أيضاً أودلف بلنكيه Adolphe Blanqui - (1798 - 1854) من خلال الدراسة التي نشرها عام 1839 بشأن اقتصاديات الصناعة ، مقترحاً إبرام اتفاقية دولية بشأن حماية العمال ، و بعد دانيال لجراند Daniel Legrand (1738 - 1859) رائد فكرة إنشاء تشريع دولي للعمل، أو تنظيم دولي للعمل من خلال الدعوة التي وجهها عام 1940 إلى عدد من الحكومات لتطبيق قانون موحد بشأن المطالبة بتحديد ساعات العمل للأطفال¹.

ما قام به هؤلاء الأفراد من مجهودات شكل الأرضية التي ساعدت في بروز مبادرات دولية تهتم بالحقوق في العمل في بداية القرن العشرين ، و ذلك من خلال إنشاء الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمل في عام 1901 بمدينة بال السويسرية، هذه الجمعية التي عقدت العديد من المؤتمرات الدولية لإعداد اتفاقيات دولية في مجال العمل قبل قيام الحرب العالمية الأولى و يطلب من هذه الجمعية عقدت مؤسراً بمدينة برن مؤتمرين، كان الأول في عام 1905 و هو ذو طابع تقني، و أما المؤتمر الثاني فقد عقد في عام 1906 وكن ذو طابع دبلوماسي، و من النتائج البارزة لهذين المؤتمرين، ظهور أول مشاريع اتفاقيات دولية في مجال العمل، حيث أن الاتفاقية الأولى نصت على

¹ محمود سعيد سموة، دور منظمة العمل الدولية في خلق و تطبيق قانون دولي للعمل، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، بدون سنة من طبع 34، 35.

مع تسجل النساء ليلا، أما الإتفاقية الثانية فإنها نصت على منع استخدام السفور الأبيض في صناعة الكبريت ، و تمت المصادقة على هاتين الإتفاقيتين من طرف معظم الدول الحاضرة للاجتماعين و أعلن بأن تاريخ دخولهما حيز النفاذ هو العام 1912، و أيضا دعت الحكومة السويسرية إلى عقد مؤتمر ثالث في العام 1913 حدد له تاريخ الإنعقاد في العام 1914 (لا أن قيام الحرب العالمية الأولى، وما حل بالعالم حل دون انعقاد هذا المؤتمر¹).

إن النظرة التي كانت سائدة إلى العمل باعتباره مجرد سلعة حيث كان يعامل الإنسان العامل بقسوة ، حيث كان لأصحاب المصانع نورهم في استغلال حاجة الفرد إلى العمل وكتيابه بأعمال و مجهودات يقوم بها طوال أيام الأسبوع مقابل أجر ضئيل و من دون أن يوفر له أدنى المعطيات لتأدية عمله في ظروف مواتية، هذه النظرة للعمل كانت سائدة في الغرب الصناعي، أما لدى المسلمين فالأمر على خلاف ذلك كله، إذ وضع الإسلام القواعد التي تصون حقوق العمال، و تضمن لهم حياة كريمة و أوضاعا مستقرة آمنة لهم و لأسرهم².

إن أول دافع لظهور تنظيم دولي للعمل، هو دافع إيماني مفاده تحسين لوضع النفسي و المادي للعمال، حيث أن الحرمان الاقتصادي يؤدي حتما إلى الإحباط الروحي للشخص. و يظهر الدافع الثاني في الجانب السياسي، إذ أن الدعوة إلى إيجاد تشريع دولي للعمل من شأنه أن يحول دون حصول مشاكل اجتماعية، قد تؤدي إلى تفجار الأوضاع في الدول يوم ترفض التكال العاملة بها تحمل الظروف لقاسية للعمل . و أما الدافع الثالث فكان اقتصاديا، إذ أن الإصلاح الاجتماعي يؤثر سلبا على اقتصاد الدولة التي تعتمد و يعيق قاعدة المنافسة الدولية فالدولة التي تطبق تشريع عمل وطني يراعي ظروف العمل تدفع حتما ضمن سياستها الاجتماعية بمصانع اقتصادية، نظرا لتفرد

¹ - انظر في هذا خاتمة تقرير منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي، رسالة ماجستير في القانون الدولي و العلاقات الدولية
مؤلف: الخادم الدكتور قاسم عبدالعزيز، كلية الحقوق بن صكون، جامعة الجزائر، الجزائر، سنة الدارامية 2000 - 2001، بحث لم ينشر
ص: 11 - 12.
² - محمد عبد الحفيظ، العمل في رعاية الإسلام، الطبعة الأولى، مكتبة و مطبعة ليل، الجزائر، مصر، 1998، ص: 74.

في التزامات العمل دون غيرها من لدول، لذلك يرى فيكتور ايفه غهبالي Victor-Yves Ghebali- بأن هناك وسيلة لتجاوز هذا للمشكلة^١، وهي تشريع دولي للعمل^٢، و نتيجة لذلك وبعد نهاية الحرب العالمية الأولى، وفي مؤتمر السلام الذي عقد في العام 1919 في فرساي بفرنسا تم تشكيل لجنة من 15 عضوا، بقرا من مؤتمر السلام لدراسة ما يمكن اتخاذه من إجراءات دولية بشأن موضوع العمل و العمال، و قد عقدت هذه اللجنة جلساتها من 01 فيفري إلى غاية 24 مارس 1919 وبلغ عدد تلك الجلسات خمس وعشرون (25)، ولم يكن عملها سهلا، بل اشم بصعوبة بالغة، نتيجة للاختلافات بين اعضائها حول العديد من الأمور التي ناقشتها اللجنة، إلا أنه في نهاية الأمر تمكنت هذه اللجنة من إنهاء أعمالها، و عرضت تلك النتائج على مؤتمر السلام الدولي، حيث تم عقد اجتماع لبحث مشروع هذه اللجنة التي سميت بلجنة التشريع الدولي للعمل و قد صارت إقرار ذلك المشروع بإجماع الآراء مع إعطاء اللجنة صلاحية إحال بعض التعديلات التي تراها ضرورية وأيضا تم تكليف اللجنة بالإعداد لمؤتمر دولي للعمل، و بعد وضع الصيغة النهائية لهذا المشروع تم دمج في اتفاقية سلام مكونا الفصل الثالث عشر من اتفاقية السلام، وكان ذلك بجلطة مؤتمر السلام في 06 ماي 1919³، و تضمن الفصل الثالث عشر لمعاهدة فرساي، فصلين موزعين على المواد من 387 إلى 427 تناولت تلك المواد مختلف أوجه تنظيم العمل قصد المساهمة في إنشاء ما يمكن تسميته بالقانون الدولي للعمل، وبذلك تشكلت منظمة العمل الدولية، التي عملت في فترة قيام الحرب العالمية الثانية كجهاز منفصل عن عصبة الأمم، وتم نقل مقرها إلى مدينة موريال بكندا.

^١ - المشار إليه عند درافي فيه مقدمة، المرحع السابق، ص ٩٠،
^٢ - عمود سماحة، المرحع السابق، ص 69.

و أقرت المنظمة في تلك الفترة العديد من الإتفاقيات، تناولت مشاكل ذات أهمية، مثل تحديد ساعات العمل¹، العمل الجبري²، الحد الأدنى لسن العمل³، وغيرها من الإتفاقيات. إذا كانت عصبة الأمم لم تستطع العمود بعد قيام الحرب العالمية الثانية، و التي كان من أبرز نتائج زوال هذه العصبة، فإن منظمة العمل الدولية صمدت و لم تُلَقْ نفس المصير بسبب، أولاً قياسها بأعمالها بشكل منفصل عن العصبة، و ثانياً فإن الإبقاء عليها اعتبر ضماناً للإنجازات المحققة في مجال التشريع الدولي للعمل .

ولقد تم عقد اجتماع في العام 1944 في مدينة فيلادلفيا بالولايات المتحدة الأمريكية، الذي يعد أول دورة للمؤتمر الدولي للعمل بعد شق طاع دام خمس سنوات، و حضره وفود 41 دولة من الدول الأعضاء حيث قام المؤتمرين بمناقشة مصير منظمة العمل الدولية، و برنامج نظمها المستقبلي إلى حد التراجع وثيقة في هذا المؤتمر تمثل إعلاناً حول الأهداف الجديدة للمنظمة و قد اختار فرانسيس الأمريكي روزفلت - Roosevelt - المؤتمر بكلمة جاء فيها " في مؤذن عملكم ليست الأمم المتحدة بحاجة إلى إنشاء منظمة جديدة"⁴، و بعد المصادقة تم اعتماد هذا الإعلان بتاريخ 10 ماي 1944 و الذي صلب يعرف بإعلان فيلادلفيا حيث تضمن أهداف و مقاصد منظمة العمل الدولية مبسماً بذلك من أهداف للمنظمة، و ذلك جاء على ضوء لتطور الذي شهده العالم منذ إنشاء المنظمة في العام 1919⁵.

إن الهدف من هذه الدراسة هو تقديم فهم لفكرة الرقابة على الحقوق المقررة في إطار منظمة العمل الدولية، و الوقوف على مدى مساهمة المنظمة في توفير الحماية لحقوق العمال على

¹ - إتفاقية رقم 31 لسنة 1930، و الإتفاقية رقم 31 لسنة 1931، و الإتفاقية رقم 46 لسنة 1933، و الإتفاقية رقم 37 لسنة 1936، و الإتفاقية رقم 61 لسنة 1957، و الإتفاقية رقم 67 لسنة 1939.

² - إتفاقية رقم 29 لسنة 1930.

³ - الإتفاقية رقم 35 لسنة 1932، و الإتفاقية رقم 58 لسنة 1936، و الإتفاقية رقم 30 لسنة 1937، و الإتفاقية رقم 60 لسنة 1937.

⁴ - رأي خد منبها، المرجع السابق، ص 15.

⁵ - الاجتماع إعلان فيلادلفيا في دستور منظمة العمل الدولية، التحق الخاص بمسؤول منظمة العمل الدولية في هذه الرسالة.

المستوى العالمي ، من خلال آليات الرقابة المتاحة لها ، و أيضا يهدف إلى التعرف على موقف الدول من دور المنظمة بالنظر إلى تأثير نشاط المنظمة على المنظومة التشريعية لهذه الدول ، من خلال تبني هذه التشريعات لما تصدره المنظمة من أعمال قانونية .

و أما أهمية دراسة هذا الموضوع (دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال)
تتحدد في عدد من المسائل .

- طبيعة الموضوع الذي نعالجه ، حيث أنها تتركز حول تحليل ظاهرة الرغبة الدولية على حقوق العمال ، و للتعرف حقيقة الدور الذي تلعبه منظمة العمل الدولية في هذا المجال ، سواء من حيث ما جاء في دستورها أو الاتفاقيات التي أصدرتها ، و أيضا من خلال آليات الرقابة التي أوجتها .

- أهمية الحق موضوع الحماية ، و هو الحق في العمل و مدى تأثيره على الاستقرار الاجتماعي داخل كل دولة ، و أكثر من ذلك تأثيره على السلم و الاستقرار الدولي ، باعتبار أن حماية الحق في العمل تسهم في تحسين الظروف الاجتماعية لسكان العالم بأسره .

- و تبرز أهمية هذه الدراسة أيضا في الحقوق و الحريات التي تضمنتها المنظمة للمعامل و ما رتبته من التزامات على عاتق الدول الأعضاء بها .

- الطابع المميز لمنظمة العمل الدولية ، من حيث كونها منظمة وسط بين المنظمات الدولية المصرفة أي المشكلة من الدول فقط ، و للمنظمات غير الحكومية التي ليس بها تمثيل للدول .

- الدور الذي لعبته منظمة العمل الدولية في إيجاد قانون دولي للعمل ، أمكن من خلاله توفير المقادير القانونية لحماية جانب هام من حقوق الإنسان ، ألا وهو الحق في العمل و باقي الحقوق المرتبطة به .

والسلطة الممنوحة على الدور الذي تلعبه منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال في
 البحث في هذا الموضوع تتركه لبعض الصعوبات فهو لم يحظ بالعناية اللازمة بسبب فئة الدراسات
 السابقة مما أدى إلى ندرة المراجع العربية في هذا الشأن ، و هي قليلة و بالأخص المتخصصة منها
 ولذا حاولنا تعويض هذا النقص باللجوء إلى الوثائق الصادرة إلا ما تعلق بها تصدر المنظمة ذاتها
 من مطبوعات، من خلال ما يوفره فرع مكتب العمل الدولي بالجزائر ، أو ما هو متوفر في موقع
 منظمة العمل الدولية على شبكة الأنترنت، أما المراجع باللغات الأجنبية فهي غير متوفرة، مما
 يصعب من مهمة البحث في هذا الموضوع على الرغم من أهميته، باعتبار أن لمنظمة العمل الدولية
 دورا رائدا في إيجاد قواعد قانونية دولية تنظم جانبا من حقوق الإنسان، وهو الحق في العمل و كل ما
 يتعلق به .

و نرجع لسياب اختيار هذا الموضوع للبحث إلى :

- فئة الدراسات السابقة، كان لها دورا في دفعي إلى محاولة الخوض في هذا الموضوع .
- الطابع المميز لهذه المنظمة التي هي وسط بين المنظمات الدولية و المنظمات غير الحكومية
 هو دفع جعلني أحاول من خلال هذه الدراسة إبراز التميز لدى هذه المنظمة .
- الكم الهائل من النصوص التي أصدرتها المنظمة، سواء على شكل اتفاقيات أو توصيات وهو
 ما يمكن لأي مطلع أن يلاحظه، دفعني إلى محاولة معرفة الأسباب التي تكف وراء هذا التلاحق في
 إيجاد هذا العدد الكبير من النصوص .

و لأن عمل منظمة العمل الدولية يمس العلاقة القائمة بين صاحب العمل و حقوق العمال
 التي تتميز في حالات بالتوافق ، و في حالات أخرى بالتباين نظرا للمصالح المتعارضة بين

طرفي هذه العلاقة ، لذلك فبإمكانه و من أجل معرفة دور المنظمة في حماية حقوق العمال، يمكن
تصور الإشكالية التالية :

هل يمكن منظمة العمل الدولية في توفير الوسائل القانونية على المستوى الدولي لحماية
حقوق العمال ؟

و التي يقترح عنها عدة تساؤلات أهمها :

- ما هو الأساس القانوني الذي تستند منه منظمة العمل الدولية سلطتها في الرقابة على
حقوق العمال ؟

- و ما هو موقف الدول الأعضاء في المنظمة من هذه الرقابة ؟

- و ما هي الإشكاليات التي تثيرها تلك الرقابة ؟

- و ما أهم الحقوق و الحريات التي أقرتها هذه المنظمة ؟

- و ما هي آليات الرقابة على هذه الحقوق داخل منظمة العمل الدولية ؟

و دراسة هذا الموضوع ، وتعللنا لطبيعتها فقد اعتمدت على إتباع المنهجين :

- المنهج الوصفي ، من خلال دراسة أجهزة منظمة العمل الدولية ، و كذا أساليب الرقابة
الاعتمدة من طرف هذه الأجهزة ؛

- المنهج التحليلي في دراسة دستور المنظمة و الإتفاقيات و التوصيات الصادرة عنها

و أيضا من خلال عمل أجهزة الرقابة التي تتشكلها المنظمة .

و لمعالجة الإشكالية المطروحة آنفا فقد تم تقسيم هذا البحث إلى فصلين كالآتي :

في الفصل الأول تتناول الأسس القانوني لسلطة منظمة العمل الدولية في الرقابة على حقوق
العمال، من خلال تقسيمه إلى ثلاث مباحث، المبحث الأول فنطرق فيه إلى الأساس المستند من

نستعرض المنظمة، وفي المبحث الثاني تعرض الأساس المتمثل من اتفاقيات و توصيات المنظمة، أما في المبحث الثالث فنبينا سوف نعرض بالدراسة إلى ضرورة موافقة الدول الأعضاء بالمنظمة على هذه الرقابة، و إلى الإشكاليات التي تثيرها تلك الرقابة .

أما في الفصل الثاني و الذي نخصصه لضمان حقوق و حريات العمال في إطار منظمة العمل الدولية، فنقسمه إلى ثلاث مباحث، في المبحث الأول نعرض أهم الحقوق و الحريات التي حصلت المنظمة على ضمانها للعمال، أما في المبحث الثاني فنبينا نتطرق إلى أجهزة الرقابة على حقوق العمال داخل المنظمة، في المبحث الثالث و الأخير ندرس الأساليب التي تعتمد عليها المنظمة في الرقابة على حقوق العمال .

وفي نهاية الدراسة ، خاتمة تم فيها إبراز النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة وعرض بعض الاقتراحات و التوصيات .

الفصل الأول

الأساس القانوني لسلطة منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال

من أية هيئة أو منظمة مستند أسس سلطتها القانونية بممارسة وظائفها من ضمنها الأساسي ما يعبر عنه بالنسور، و أوصى مما يصدر عنها من أعمال، و بالأخص ما تفرم من اتفاقيات عادية، من خلال الالتزامات التي تترب عليها، من ما يجد سخر تحت شر

في منظمة العمل الدولية خاصة باعتباره. ورا تشريعيا خاص بالتفصيل الدولي للعمل¹، وحي تعد

خط الوكالات الدولية التابعة للأمم المتحدة في مجال حماية حقوق الإنسان²

ولذلك فإن موقف نظري إلى الأساس القانوني الذي يستند منه تنظيم العمل الدولي ينبغي في الرقابة على حقوق العمال في ثلاثة مباحث، تخصص المبحث الأول سلطاته المستمدة من المادة ١٩ و تعرض في المبحث الثاني إلى سلطاته المستمدة من الاتفاقيات و المؤتمرات الصادرة عن منظمة العمل الدولية بالدراسة التي ضرورية موافقة الدول على مبدأ الرقابة على حقوق العمال في ضوء ما تقدم.

إلى أول من كسر احتكار الحكومات لعمية التمثيل في المنظمات الدولية و الاتحاد المباشر

[illegible]

بفتح الميم عجمة قلعه بابه من حربه دريه د النير لداي ال
 ينير في شر في ودا و الهيدر النبعة بالهم المنعه كس . بفتح ميم في عور و
 قلعه ب عور و سحر صر ب في المصنف الاء في مصنف النبي عور و في صر ص
 بفتح في صر ب

حاصلات دستور منظمة العمل الدولية

[illegible]

ومن الثالث فيه خارج لاختصاص المحدد سوى ، يتصد عن فعالية المصنعة ، في تسهيل على

٥٠ - الأعماء عرقلت تأثير المنظمة في هذا المجال بحجة عدم الاختصاص صدرت لي مذكرة

١٠ ضد بحر عاصي منه (يسور) المنظمه ار قد غدر به على ارام الله لا عصاة بحر او

ترجمہ: انیسویں صدی کے

١٠٥٤

[illegible]

جاء في كتابه يشرح بهمو و وحدد أحكامه لأبي نعمان عن طبعه العبراني المسمى به

معدّل الموجية التي لا بحسب المادة 38 من القانون الأساسي محكمة عدل الزوية المقصد

المؤمن الذي لم يبالئ بالحق فهو يسيء لمصلحة الحق على نفسه يقدر ان يسيء له في

المجلس الوطني للشؤون، مما يحث سمو مسترر المنظمة على قوانين الدول الاعضاء فيه، وتميزه بالوحدة

في أحكامه لأن دستور المصممه تم بيع للذين الأصحاء أي نوع من الخطوط، حيث تضمنت بالذات أنه

"في سمو و وحدة حكام دستور منظمة العمل الدولية في الفرع الثاني

فرع الأول: القبول بالدستور وسهولة لإكتساب العضوية بالمعظمة

عن المنهج عليه بنى غالبية الفقهاء، إذ المعاديات المشوهة ببعضها الدونية كثير.

هــ سـ عـ بـ نـ دـ مـ جـ حـ ثـ الـ مـ بـ دـ عـ هـ زـ حـ طـ يـ كـ لـ مـ نـ هـ وـ

(لم يصدّق معلى بالقبول في عضوية المنظمة)²

و بعل المقصود من اعتبار المعدادة المنبثقة للمنظمة الدولية معاهدة مفتحة ، هو أن لغة

جاء في الإنشاء الأخير إليّ و يقاها حزفا عيبا لم بعد مطلقه من كل قيد ، و هو ع بوجي بوجي .

٤- شروط التي يعقبي أن تتوفر في هذه الدولة ، قد متفاوت حسب و قمت ، و لكنه يوجد دائما

٨. مذاهب الفقه

١٠ - في ١٩٨٠م ، تم إصدار قانون رقم ١٨ ، الذي يحدد
١١ - في ١٩٨٠م ، تم إصدار قانون رقم ١٨ ، الذي يحدد
١٢ - في ١٩٨٠م ، تم إصدار قانون رقم ١٨ ، الذي يحدد
١٣ - في ١٩٨٠م ، تم إصدار قانون رقم ١٨ ، الذي يحدد
١٤ - في ١٩٨٠م ، تم إصدار قانون رقم ١٨ ، الذي يحدد
١٥ - في ١٩٨٠م ، تم إصدار قانون رقم ١٨ ، الذي يحدد

١- التصريح الخاص بمنظمة العمل الدولية، هو التأكيد للمتعلمين من خلال توفيره له،
 العمل الذي الجنيه مطلقه بعد حصوله على التصويّة بالمنظمة بتطبيق باقي الشروط
 لتتمتع نقابي فعاله، و يجب تفتيش لأرباب العمل فيها ، و هو ما ينبغي تشكيل مجلس إدارة معظم
 المراكز فيه من : جوب و جوب ممثلين للحكومات وممثلين للعامل، وممثلين لأرباب العمل ، حيث أن
 دستور المنظمة يقيد بصر على التمثيل وتجهيز من خلال ما جاء في المادة 1/7 ، بأنفس مجلس
 لإدارة من سنة و خمسين شخص (٢٥)، متجه و مخزون (١٨) يمثلون الحركت أربعة عشر
 - يمثلون أصحاب العمل : أربعة عشر (4) يمثلون العمال

٥ حرره في كوفه في مكنون بيتي بمطعمه العظمى الذي يليه خمس مائة و عشرين

و قد حددت هذه المصروفات في الثانية و الثانية في مصفوفة التوزيع بعد كل من

يعتبر قبوله من الناس في المنصبه المصاحبه في ميعه العيش . وفيه في حبه
بما ذكره ما في بعضه يستور السطوة . وعل من هم هذه الالزامات حزم الصوب : الحزم
الذي له حزمه حزمه ، والحق في و الحريات الثمانيه بصفه حصه و التي يجب اني يحتج اعداد
واحد عنه ، هو ان يستور المنصبه في عده فيذلك المنحرف في اليك الثاني منه الذي
هذه فيه : المومض يؤمن بان التجربه قد اثبتت كل ما صرحه ما ذكره يستور بعضه العزم
. حيث من ان من اني اذنيه سائم عيني : فانهم لا اذ بهي على مناس من اذ انه لا حزم عنه

و تقسيمهم الروحاني على صنفين مؤثر فيهم الحربية و الكراميه ، و لهما للاختصاص في وقتنا هذا الفرص
بأن يوفقوا لهم و انما الذي ينبغي بطور اولى الى ذلك يجب ان يتسنى التمهيد لتاسيس نكل منتهى

وصيه و . و . جـ

« جميع السياسات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والاقتصادية والمالية يجب ان تكون متوافقة مع المبادئ العامة للديمقراطية والحرية والعدالة الاجتماعية والبيئة والتنمية المستدامة »

١- ٤٣ م ح ذ ر د ا ل ه ن ي الم ح م د نه ا ت ي ه ن ك م ن ا س م ال ه م ص ب ه ٢٥ كم ٢ و س ك ت ه
ب ح ج م ع د ج د ه ن ي الس ا و و ت ب
٢- ٧٦٨ د د س ب ه ه م ص ب ع ك ر اس م ك ل ه ق ر ا ش ك و ز ٣٧٥

عليه السلام - في جميع هذه الكتب جميع المعاني والادب والقصص والاعمال

لله الحمد لله على ما فيه من الخير والبر

سنتجيه سفر ٥٠ ٣ غي تبصر سميه موكوه علي٤٤ بف أنصر في جميع القاص

الانصاف : المايه . اب الصنة ، اب يروح في مقرراته و توصيته اي احكام تره مديسه

و بعد از آنکه حتی فی حاله الانتساب من دستور المنظمة من علی : ان اوله تمسكه

يبحث المؤتمر العام بمكتبته للحرم الدولي بعرضها الاستعدادات

معلم : خالد الناصر معلم للتدريب : د. محمد مع : د. ج. أ. العنجدية أ. ف. أ. ف. أ. ف.

١٠ - ج : أ - العجبة ، ب - لا تصد عليه حده فخره ، بخوبها لا يجوز لأي دولة عصم

تر نضیه بزم الدایه " سنجع منه فام بصر عدید العو مکد العفر حر من علی

و. د. ج. د. الإحصاء بعد صليبي من تعميم المديري العام له ، شر يصد في شكله في العفو قد

١٠٢٤

١٠٢٥

١٠٢٦

١٠٢٧

١٠٢٨

١٠٢٩

١٠٣٠

١٠٣١

١٠٣٢

١٠٣٣

١٠٣٤

١٠٣٥

١٠٣٦

١٠٣٧

١٠٣٨

١٠٣٩

١٠٤٠

١٠٤١

١٠٤٢

١٠٤٣

١٠٤٤

١٠٤٥

١٠٤٦

١٠٤٧

١٠٤٨

١٠٤٩

١٠٥٠

١٠٥١

١٠٥٢

١٠٥٣

١٠٥٤

١٠٥٥

١٠٥٦

١٠٥٧

١٠٥٨

١٠٥٩

١٠٦٠

١٠٦١

١٠٦٢

١٠٦٣

١٠٦٤

١٠٦٥

١٠٦٦

١٠٦٧

١٠٦٨

١٠٦٩

١٠٧٠

١٠٧١

١٠٧٢

١٠٧٣

١٠٧٤

١٠٧٥

١٠٧٦

١٠٧٧

١٠٧٨

١٠٧٩

١٠٨٠

١٠٨١

١٠٨٢

١٠٨٣

١٠٨٤

١٠٨٥

١٠٨٦

١٠٨٧

١٠٨٨

١٠٨٩

١٠٩٠

١٠٩١

١٠٩٢

١٠٩٣

١٠٩٤

١٠٩٥

١٠٩٦

١٠٩٧

١٠٩٨

١٠٩٩

١١٠٠

١١٠١

١١٠٢

١١٠٣

١١٠٤

١١٠٥

١١٠٦

١١٠٧

١١٠٨

١١٠٩

١١١٠

١١١١

١١١٢

١١١٣

١١١٤

١١١٥

١١١٦

١١١٧

١١١٨

١١١٩

١١٢٠

١١٢١

١١٢٢

١١٢٣

١١٢٤

١١٢٥

١١٢٦

١١٢٧

١١٢٨

١١٢٩

١١٣٠

١١٣١

١١٣٢

١١٣٣

١١٣٤

١١٣٥

١١٣٦

١١٣٧

١١٣٨

١١٣٩

١١٤٠

١١٤١

١١٤٢

١١٤٣

١١٤٤

١١٤٥

١١٤٦

١١٤٧

١١٤٨

١١٤٩

١١٥٠

١١٥١

١١٥٢

١١٥٣

١١٥٤

١١٥٥

١١٥٦

١١٥٧

١١٥٨

١١٥٩

١١٦٠

١١٦١

١١٦٢

١١٦٣

١١٦٤

١١٦٥

١١٦٦

١١٦٧

١١٦٨

١١٦٩

١١٧٠

١١٧١

١١٧٢

١١٧٣

١١٧٤

١١٧٥

١١٧٦

١١٧٧

١١٧٨

١١٧٩

١١٨٠

١١٨١

١١٨٢

١١٨٣

١١٨٤

١١٨٥

١١٨٦

١١٨٧

١١٨٨

١١٨٩

١١٩٠

١١٩١

١١٩٢

١١٩٣

١١٩٤

١١٩٥

١١٩٦

١١٩٧

١١٩٨

١١٩٩

١٢٠٠

١٢٠١

١٢٠٢

١٢٠٣

١٢٠٤

١٢٠٥

١٢٠٦

١٢٠٧

١٢٠٨

١٢٠٩

١٢١٠

١٢١١

١٢١٢

١٢١٣

١٢١٤

١٢١٥

١٢١٦

١٢١٧

١٢١٨

١٢١٩

١٢٢٠

١٢٢١

١٢٢٢

١٢٢٣

١٢٢٤

١٢٢٥

١٢٢٦

١٢٢٧

١٢٢٨

١٢٢٩

١٢٣٠

١٢٣١

١٢٣٢

١٢٣٣

١٢٣٤

١٢٣٥

١٢٣٦

١٢٣٧

١٢٣٨

١٢٣٩

١٢٤٠

١٢٤١

١٢٤٢

١٢٤٣

١٢٤٤

١٢٤٥

١٢٤٦

١٢٤٧

١٢٤٨

١٢٤٩

١٢٥٠

١٢٥١

١٢٥٢

١٢٥٣

١٢٥٤

١٢٥٥

١٢٥٦

١٢٥٧

١٢٥٨

١٢٥٩

١٢٦٠

١٢٦١

١٢٦٢

١٢٦٣

١٢٦٤

١٢٦٥

١٢٦٦

١٢٦٧

١٢٦٨

١٢٦٩

١٢٧٠

١٢٧١

١٢٧٢

١٢٧٣

١٢٧٤

١٢٧٥

١٢٧٦

١٢٧٧

١٢٧٨

١٢٧٩

١٢٨٠

١٢٨١

١٢٨٢

١٢٨٣

١٢٨٤

١٢٨٥

١٢٨٦

١٢٨٧

١٢٨٨

١٢٨٩

١٢٩٠

١٢٩١

١٢٩٢

١٢٩٣

١٢٩٤

١٢٩٥

١٢٩٦

١٢٩٧

١٢٩٨

١٢٩٩

١٣٠٠

١٣٠١

١٣٠٢

١٣٠٣

١٣٠٤

١٣٠٥

١٣٠٦

١٣٠٧

١٣٠٨

١٣٠٩

١٣١٠

١٣١١

١٣١٢

١٣١٣

١٣١٤

١٣١٥

١٣١٦

١٣١٧

١٣١٨

١٣١٩

١٣٢٠

١٣٢١

١٣٢٢

١٣٢٣

١٣٢٤

١٣٢٥

١٣٢٦

١٣٢٧

١٣٢٨

١٣٢٩

١٣٣٠

١٣٣١

١٣٣٢

١٣٣٣

١٣٣٤

١٣٣٥

١٣٣٦

١٣٣٧

١٣٣٨

و ما منكم من احد الا له نصيب مما رزقنا و انتم الى ربكم عاكفون

عمره ٢٢ سنة ، الجنسية العراقية ، المتصلة به ذوال العدة التي ذهب حسب

٧٤٨

الفروع الثاني سمو و وحده حكام لاسم المنظمة

١. حاتم يكون متحمساً ليعمل ما جاء في بعض أساطير الهندوسية والصراع بين جيجي و...

١٤٠٥ هـ : وفاة الإمام علي بن محمد الرطبة البزاز في عاصم ، ودفن بجوار قبر والده الشيخ أبي عبد الله في مقبرة باب الحديد في القاهرة .

حکام و بصیرت - ۱۰۰

ولا سمو حكاه دستور المنظمة

يندر سمو معاهدات نسوة لا حول محيد العلاقة بين القواعد القانونية التي صممت المعاهدات المنشئة وبين النموذج الذي ترسمه المنظمة نفسها في إطار نظامها الداخلي. وهو نموذج "المنظمة" التي يسمونها المنظمة الدولية و بين المعاهدات الأخرى التي يرميها الدول الأعضاء في الحقل الذي لا شك في سمو المعاهدة المنشئة للمنظمة على الرغم من أن المنظمة نفسها لا تعترف به. لأنه بعد نتيجة طبيعية لعدم صلاحيته على التفتيش. تقوم أجهزة المنظمة بتطبيقه بتطبيقه وتطويره، أما في الحقل الثاني، سمو المعاهدات المنشئة للمنظمة الدولية على غيرها من المعاهدات الدولية التي يرتبط بها أعضاء المنظمة الدولية فكله خصوصاً ولا في "مادة المنظمة"

على من هو منظمة الأمم المتحدة الدولية هو المعاهدة المنشئة لهذه المنظمة. فبما مره من الحروب على حد ذاته هذه المعاهدة. ذلك أن النظام القانوني لأي منظمة دولية محكوم بها. بمعاهدة المنشئة، ومن ثم لا يجوز للمنظمة أن تخرج في مسائلها لأختصاصاتها. بل هو محدد بها أصلاً في المعاهدة المنشئة، التي تمثل دستور المنظمة، وبالتالي فإن سمو هذا الدستور بالنسبة لكل منظمات المنظمة هو أمر ليس محل جدل أو شك.

ذلك أن صفة الأمم المتحدة الدولية عند قيامها بإصدار لوائحها أو التوصيات مره. لا تعني في ذاتها سموها. أي أنه لا يمكنها الدعوة إلى التقيد أو توصية شخص أو مجموعة من الأشخاص مع سموه. بل يجب أن تكون كل الصلاحيات للمنظمة من التفويض أو توصية. أي حتى

نُفُذ في سمو أحكام دستور منظمة العمل الدولية سواء علي باقي أعضائها المنصصة في
 أو حتي بالنسبة للنظم العمالية لدول المنصصة به أمر واضح يظهر من هذه الدول حيث انصمحت
 بمنصمة العمل الدولية لا تترجم بها جزء في سنو المنظمة، مما يحتم عليه جعل نصيب النقابوية
 الداخلية مدبره في الدستور و ذلك بانحائها جزءات تشريعية تعمل بواسطتها على إبقاء في من
 فذلك منظمة في صندوق عيها إلى الأخصاء و قد نص علي ذلك في باب المنصصة في
 المادة ١٠١ من الدستور (١) منها بقوله تقوم الدولة العصور التي حصلت على موافقة السلطة أو المستند
 سي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها، و يبلغ للتصديق الرسمي على الاتفاقية إلى المدير العام
 و اتخاذ ما يكون ضروريا من الإجراءات لإنفاذ أحكام الاتفاقية

و سمو المادة الدستورية دستور - لمنصمة العمل الدولية بالنسبة للنظم العمالية بوصفها
 هو لم يخل جري، علي الرغم من أن منصمة العمل الدولية ليست منصفة فوق الدول لا ترو
 بقرب كثير من هذه النوع من المنصمة

خاصية سمو أحكام دستور منظمة العمل الدولية، تعني بها الدول النقابية في عصره
 ترقية من حر حمايته حقوق العمال، من خلال إزاء الدول يمر هذه الحقوق المعروفة من صراف منظمة
 العمل الدولية، و منبزه نظمها النقابية الدولية من نظره المنصصة من حقوق جريته العمال
 و عند ذلك من حقوقهم

و دستور منظمة العمل من خلال خاصية يميزه بالنمو عن أعمال المنظمة، و عن النص
 النقابية من حيثية مدو، فهو يتمشي مع الفرضيات الدولية التي سمو علي القوانين الدولية
 من أن واحد و جده مقرر في اتفاقية ميناء عام ١٩٦٩ بدو المعدلات

على دستور منصوص عليه في المادة 146 من الدستور، والتي تنص على أن:

المادة 146: "المادة 146 من الدستور، والتي تنص على أن:

في الدستور، والتي تنص على أن:

ثانيًا: وحدة أحكام دستور المنظمة

في وحدة نص من دستور منظمة العمل الدولية تعني أن الدول مفرعة يصبح جميع أحكام

في دستور من جهة، وتعني أيضًا عدم وجود أي من مواد الدستور، أي دستور

أو التعميم التي منظمة العمل الدولية، ولا سيما في الظروف التي يمكن فيها دستور المنظمة

من دستور العمل في جميع الدول، بدءًا من الدستور بالنظر في المادة 146 من

العمل، وفي المادة 146 من الدستور، والتي تنص على أن:

في الدستور، والتي تنص على أن:

على الدولة التي ترغب في انضمامها إلى منظمة العمل الدولية، والتي تنص على أن:

في الدستور، والتي تنص على أن:

في الدستور، والتي تنص على أن:

في الدستور، والتي تنص على أن:

في الدستور، والتي تنص على أن:

في الدستور، والتي تنص على أن:

في الدستور، والتي تنص على أن:

في الدستور، والتي تنص على أن:

في الدستور، والتي تنص على أن:

غير خاف من أن تصبح منظمة العمل الدولية بديلاً عن

العمل على تعديل الدستور الرسمي للاتحاد التي يريها دستور منظمة العمل الدولية

و دستور منظمة العمل الدولية ان يغير - ولا عصبه في المنظمة - غلبة تباع على عدد

من الحكومات الحاصرين المقترعين"

و لا يوجد في دستور منظمة العمل الدولية نص صريح بحيز أي نوع من التخط

ر انون ليس به الا ان نحدد بكن دستور المنظمة او ترصه بالتكامل فهي مجبرة على تبنيه كاملاً
بمجرد اكتسابها للعصوية بالمنظمة¹.

و يعرر ذلك ما ذهبت إليه محكمة العمل الدولية في فتاها حول التخطات بشر اتفاقية

مكايه جريسة (بادة الجماعية و معاقبة مرتكبيها الصادرة في 28 ماي 1952، و من أهم ما جاء

فيها ان التخط اذ كل لا يتسجم مع هدف لاتفاقية و غرضها، فانه يحول دون اعتبار هذه الدولة

صرك في هذه لاتفاقية²، يص في حالة عدم نص معاهدة المنشأة للمنظمة الدولية، من طبيعة الهدف

سوي انشأت المنظمة من جى حقيقة، تنصي بر تحقيق هدفها طالما ظلت المنظمة قائمة. فهي

تجسد المنظمة المشتركة للدول الأعضاء في المنظمة التي وافقوا على تحقيقها³

وأيضاً عند جواز التخط على دستور منظمة العمل الدولية هو من تتطلبه طبيعة هذه

المنظمة لانها وكالة دولية منحصصة، تعمل من أجل افر ر حقوق و حريسات العمال بصفة خاصة

و حقوق الإنسان بصفة عامة

و باعتبار أنه لا مجال للمساومة على الحقوق و انخربت الانسانية سواء للعمال أو

للباس بصفة عامة، لأنه من خصائص حقوق الإنسان انها غير قابلة للتسريح، وهي حقوق

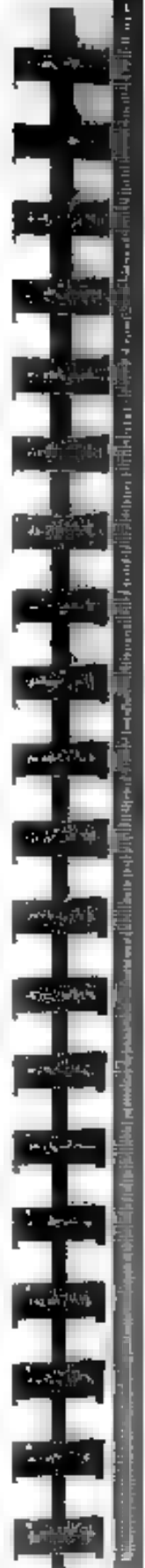
ضرورية لكل البشر⁴.

1- جمع المحق يخصص بسنم - منظمة العمل الدولية في هذه دراسة

2- د. محمد موهب الأحكام و السوي و الأوسر الصادرة عن محكمة العمل الدولية للفترة 1948-1991.

3- عبد الحسين المراجع السابق، غامض من 88

4- محمود محمد محمود، المراجع السابق، ص 13



و يمر من يزر مقدمه الخصوصيه التي يميز بها منظمه العمل النوبيه ، من بعده في
(على الخاص باهدف و مقصد المنظمه ، وهو ما عرف دعوى قباله المعرفي دستور المنظمه
حيث : المجال المذكور في هـ (على نصبه كلب على شعاب العكلم و ذلك هـ صير بشكل جني
في الب الحسر من هـ (على بعونه يوكد السومر ان المبدى المذكور هـ في هـ (على نصبه
كلب على شعوب العالم ، و لكن كان من الضروري أن ترضى في تحديد كيفية نصبه مرحله التنميه
اجتماعيه و لائصاده التي يميزها كل شعب و من نصبه التدريجي على الشعوب التي لا تزال تابعه
و على الشعوب التي يميزها مرحله الصعد لندى ، من يسي العالم المعتمد ياسره

و منظمه العمل النوبيه هي لتيهه المختصة و التي يجيز بها دستور هـ ، صغ معبير العمل
الدولية و انعام معها ، و يحظى بدعم و اعتراف من أجل تحرير علامه الحقوق الأساسية في العمل
و تعبيراً عن المبادئ التي نادت بها في دستور هـ

و بالرجوع إلى مواد دستور منظمه العمل النوبيه² ، فإننا لا نجد أي نص صريح يجيز
التحفظ وعلى تعكس من ذلك نجد أن اتفاقه هيد بقانون المعاهدات التي نصت صراحة على حالات
بجو تنه الحواء التي التحفظ اشاء يبرم المعاهدات ، يصب و صحت كيفيه جمال هـ الحق من صرف
النو سي لا يرضى على بعض مواد المعاهده ، يبرم كل المعاهده حتى ينهي صرف في هذه المعاهد
عنوت ان لا يكون هذه المعاده نتيجه³

و هذه حكاه دستور المنظمه يعني ان الدول لأعضاء بها ملزمه بتطبيق جميع أحكام
هـ سمو هـ و المنصوص بشكل يسمح من نقطه من المواد القانونية التي على صوبها يمكن معرفة
مدى قانونيه عمل هذه المنظمه و كذا قياس مدى التزام الدول الأعضاء بتطبيق ذلك

¹ Il s'agit , en l'occurrence, des responsabilités des entreprises en matière de droit de l'homme - la documentation
France, le Paris France 2009 p 14

² هذا دستور منظمه العمل النوبيه في هذه المرحله
حكم مو ١٩ و ٢٠ من اتفاق برن الثانيه هـ بطور المعاهد

إن منظمة العمل الدولية تستمد سلطتها في الرقابة على حقوق العمال بشكل أساسي من دستورها الذي يضمن حصائص، مكنت المنظمة من ممارستها ووظيفتها في ظل هذا الدستور، مما يجعل نصها في المطلب الثاني إلى تأثير دستور منظمة العمل الدولية على أعمالها.

المطلب الثاني

تأثير دستور المنظمة على أعمالها

إن منظمة العمل الدولية مترسة بالتفديد به جاء في دستورها، كما هو به في المطلب الأول من هذا البحث، ومراعاة ذلك في كل لأعمال التي تصدر عنها، هو أمر طبيعي، لأن هذا الدستور يشكل لإطار القانوني الذي تعمل في ظله المنظمة، من هذا المنطلق سوف نعرض إلى أثر أو تأثير دستور المنظمة على أعمالها من خلال فقرة المنصمة على مسند الـ جوعد قانونية في الفرع الأول، في نصها للمنظمة في تفسير فوعدا، في الفرع الثاني

الفرع الأول: فقرة المنظمة على استحداث قواعد قانونية

يرى الأستاذ نيكولاس فالتيكوس - Nicols Valticos -¹ أن منظمة العمل الدولية هي حركة الحركة للقانون الدولي للعمل، و وضع معايير العمل الدولية من خلال بسجيمتها للتفاني حر بين مكوناتها و العمر على مسطرة كل أحداتها²

إن الدور الكبير الذي لعبته منظمة العمل الدولية في تكوين القانون الدولي للعمل، من ذلك ما سجله على أنه التي كانت لمنصمة بيجها، إلى أنه هو عذج لتطبيق ما جاء في دستورها حيث عذج بموعدب السوية التي نفسها، تصاغ في شكل إيم اتفاقيات أو توصيات، وهذا ما جاء

$$p_{\pm}^1, p_{\pm}^2$$

محل نزاع بين بعض الأطراف، حيث ان دستور المنطقة اجاز لمجلس الإدارة وضع قواعد
جرم على المدعى العام لإقراري من بين تكوين محكمة للبت للعجل في أي منازعة أو مسألة
تخص تفسير نصية من هذه المحكمة نكر مرة بالاحكام و الفواوي الصادرة عن محكمة
التدبير يتم مدع اليو لأعطاء أحكام هذه المحكمة، و تدار لأعضاء عرص أي من
المحكمة على المؤتمر إلى ذلك على هذه المحكمة و تلك من جاء في المادة 16 في الفقرة
التالية يعطى مخرجاً على حكم الفقرة من هذه المادة، يجوز لمجلس الإدارة أن يضع
قواعد يعطى على المؤتمر لإقرار من بين تكوين محكمة للتدبير في أي من
و مسائل تفسير نصية ما يمكن أن يحيط إليها مجلس الإدارة أن يحل إليها وقد لأحكام
التدبير بمعنى على أن المحكمة الحكمه بمقتضى هذه الفقرة، تكون مدونة بجميع الأحكام أو
الصادر عن محكمة العدل الدولية

و يتم بهذه التدابير عمدة السجدة بكل حكم يصدر من تلك المحكمة، و تعرض على
المؤتمر في مدة خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور الحكم
و لا يجوز استئناف منصوصة لعدالته على بعض التفسيرات، لا يجد عليهم أو تدور
بعضها يعتبر الصدام من قبل التفسير النصي¹
وفي الوقت الراهن فإن منظمة العمل الدولية تتجه نحو تفسير مرن لدستورها، وهي بذلك
تعتكف من جهة التفسير المتبعة من طرف محكمة العدل الدولية، التي قررت أنه بتحديد طبيعة نص
معين، يجب أن يوجه لأثار العينية بدلاً من الوقوف عند اللفظ الأسمي.

و السراء المتخذة، النجوة إلى تفسير دستور منظمة العمل الدولية هو أن اتفاقاً
بوصف المحكمة خاصة في اتجاه العمل بما يجب به تطبيق حتى لأن²، ثم التفسير بواسطة محكمة

من سوريا حيث سجدت لتطبيقات، من بينها ما حدث عام 1932 عندما وجدت منظمة العمل الدولية إلى محكمة الدائم مطالبة منها بتفسير الاتفاقية رقم 4 لسنة 1919 بشأن عمل المرأة ليلا ومن الناحية الواقعية فإن لمكتب العمل الدولي دور هاماً في تفسير الاتفاقيات لعدم استويته رغم أنه لا يوجد نص صريح في دستور المنظمة يمنحه هذه الاختصاص والذي يحدث هو أنه كثيراً ما تعصب حكومات الدول من مذهب مكتب العمل الدولي مواقفها بصيررات لمصوص الاتفاقيات الدولية خاصة عندما تعتمد الحكومات التي دعوة السلطات الوطنية المختصة في التصديق على هذه الاتفاقيات وكذا عندما تعتمد الحكومات التي معيول تشريعاتها الوطنية بما يتفق مع أحكام هذه الاتفاقيات

سأحاول فيما يلي أن أتناول اختصاص المنظمة للعمل الدولية عند تصديق على أي من معايير المنظمة تراعي عدة عوامل اقتصادية وسياسية مما يجعلها تتركز جيداً الالتزامات التي تحمي جزءاً بواقعها على أي من تلك الاتفاقيات، وبالتالي فإنها في العال، لا تحتاج إلى تفسير بتلك الاتفاقية. إلا أن يصور عيباً لا به معروف بك الجوانب التي تعالجها تلك الاتفاقية²

مختص مع تقدم إلى

منسوبة منظمة العمل الدولية باعتبارها أساساً نفس المنظمة فإنه قد عصى في استند دولي مما له الزود على حقوق العمال وتميز هذه الدستور بعناصر جطت منه ناة شمالة بين المنظمة حيث أن اعتباره وسيلة لاكتساب العضوية داخل المنظمة لا أول لفرغية في الانضمام ومميز حكمه ناة عدمه. لا تقبل إلا من شك لتخصصه و سمو حكمه أبعد، فهو لا ينسب الذي يفسر

2- منسوبة منظمة العمل الدولية باعتبارها أساساً نفس المنظمة فإنه قد عصى في استند دولي مما له الزود على حقوق العمال وتميز هذه الدستور بعناصر جطت منه ناة شمالة بين المنظمة حيث أن اعتباره وسيلة لاكتساب العضوية داخل المنظمة لا أول لفرغية في الانضمام ومميز حكمه ناة عدمه. لا تقبل إلا من شك لتخصصه و سمو حكمه أبعد، فهو لا ينسب الذي يفسر

² Droits fondamentaux de l'Homme au travail dans le commerce international www.Droits.fondamentaux.org

ذكر عمر بن عبد العزيز في كتابه "البيان" في معنى العمل النوي المعصوم عليه في

العمل

ويعمل في كل يوم في كل شيء من كل أعضائه للمنظمة الفروع على مستحدثات في

العمل في كل شيء من كل أعضائه للمنظمة الفروع على مستحدثات في

منظمة من العمل النوي بالذات في كل شيء من كل أعضائه للمنظمة الفروع على مستحدثات في

ميزة وخصيصة مكرمة للمنظمة في كل شيء من كل أعضائه للمنظمة الفروع على مستحدثات في

منظمة في كل شيء من كل أعضائه للمنظمة الفروع على مستحدثات في

في كل شيء من كل أعضائه للمنظمة الفروع على مستحدثات في

و خصيصة منظمة العمل النوي في كل شيء من كل أعضائه للمنظمة الفروع على مستحدثات في

في كل شيء من كل أعضائه للمنظمة الفروع على مستحدثات في

في كل شيء من كل أعضائه للمنظمة الفروع على مستحدثات في

في كل شيء من كل أعضائه للمنظمة الفروع على مستحدثات في

العمل

المبحث الثاني

التدابير و توصيات العمل السوئية و قبحتها القانونية في منطقة المنظمة

كتاب معاهد الميمنة معصية في تفسير ما في شعوب المعصية أو ما عثر في مسوخر المعصية من معصية يصدر إلى النصوخر و القوعد القويمة التي وصفت المعصية

فانما هذه المنشأة للخدمة ليمتد العمر الممتد لفانور المنظمة ، إذ ثمة مصادر أخرى
تتمتع في هاتين المجتمعات طبيعته و ظروف المصلحة²

و تعد منظمة للعمل الدولية من المنظمات الأبرز من حيث نشاطها في مجال إصدار التقارير و التوصيات، إذ سخرت عنها إلى غاية عام 2007 حوالي 188 اتفاقية وأصبحت 99 توصية⁴ مع يعمى أن التوصية قد بدلت جهدا كبيرا من أجل الوضوح إلى إبراز هذا العدد الكبير من الاتفاقيات.

في توصية 188 منظمة العمل الدولية وضعت للمنظمة من أجل متابعة تنفيذ ما صدر عنها، وأصبحت هذه الاتفاقيات و التوصيات بالإضافة إلى دستور المنظمة تشكل الأساس ل السد القانوني الذي

و تمتص منظمة لعمل الدولية المعايير التي أصبحت مرجعاً أساسياً لكثير من أوجه العمل من ذلك ما نصرت له، وليس بعيداً عن المنظمة دور جوهرياً في تطوير السياسات الاقتصادية والاقتصادية و وسعت هذه المعايير حيز التطبيق⁴



علي: أو هني معاصر: أو: مفضل. عذريته بعرض الإلهام: التأييد على هنيته معجسته. فسم الحقوة: جسدته منه. ٧٨%

٩ حضرت محمد بن أبي

מחיר ממוצע למטר רבוע: 1,100 ש"ח

٥٠. **مَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ**

[illegible]

اب الفاعلة في هذه الموضع

فإنه يستلزم صراحي الإنسان اللاتقوي لمنحه نفسه نفس التوليه في الرغبة في حواء العمل

بمستند من كذا... في المطلب الأول، و... المعجزة من التوضيحات... عنها في المطلب

المصنف الأول

انقلابات العصا ذرية

١٠ - الدوحة : في نطاق منظمة العمل الدولية^١ يبرز على المستوى

١٢٤ ١٢٥ ١٢٦ ١٢٧ ١٢٨ ١٢٩ ١٣٠ ١٣١ ١٣٢ ١٣٣ ١٣٤ ١٣٥ ١٣٦ ١٣٧ ١٣٨ ١٣٩ ١٤٠ ١٤١ ١٤٢ ١٤٣ ١٤٤ ١٤٥ ١٤٦ ١٤٧ ١٤٨ ١٤٩ ١٥٠ ١٥١ ١٥٢ ١٥٣ ١٥٤ ١٥٥ ١٥٦ ١٥٧ ١٥٨ ١٥٩ ١٦٠ ١٦١ ١٦٢ ١٦٣ ١٦٤ ١٦٥ ١٦٦ ١٦٧ ١٦٨ ١٦٩ ١٧٠ ١٧١ ١٧٢ ١٧٣ ١٧٤ ١٧٥ ١٧٦ ١٧٧ ١٧٨ ١٧٩ ١٨٠ ١٨١ ١٨٢ ١٨٣ ١٨٤ ١٨٥ ١٨٦ ١٨٧ ١٨٨ ١٨٩ ١٩٠ ١٩١ ١٩٢ ١٩٣ ١٩٤ ١٩٥ ١٩٦ ١٩٧ ١٩٨ ١٩٩ ٢٠٠ ٢٠١ ٢٠٢ ٢٠٣ ٢٠٤ ٢٠٥ ٢٠٦ ٢٠٧ ٢٠٨ ٢٠٩ ٢١٠ ٢١١ ٢١٢ ٢١٣ ٢١٤ ٢١٥ ٢١٦ ٢١٧ ٢١٨ ٢١٩ ٢٢٠ ٢٢١ ٢٢٢ ٢٢٣ ٢٢٤ ٢٢٥ ٢٢٦ ٢٢٧ ٢٢٨ ٢٢٩ ٢٣٠ ٢٣١ ٢٣٢ ٢٣٣ ٢٣٤ ٢٣٥ ٢٣٦ ٢٣٧ ٢٣٨ ٢٣٩ ٢٤٠ ٢٤١ ٢٤٢ ٢٤٣ ٢٤٤ ٢٤٥ ٢٤٦ ٢٤٧ ٢٤٨ ٢٤٩ ٢٥٠ ٢٥١ ٢٥٢ ٢٥٣ ٢٥٤ ٢٥٥ ٢٥٦ ٢٥٧ ٢٥٨ ٢٥٩ ٢٦٠ ٢٦١ ٢٦٢ ٢٦٣ ٢٦٤ ٢٦٥ ٢٦٦ ٢٦٧ ٢٦٨ ٢٦٩ ٢٧٠ ٢٧١ ٢٧٢ ٢٧٣ ٢٧٤ ٢٧٥ ٢٧٦ ٢٧٧ ٢٧٨ ٢٧٩ ٢٨٠ ٢٨١ ٢٨٢ ٢٨٣ ٢٨٤ ٢٨٥ ٢٨٦ ٢٨٧ ٢٨٨ ٢٨٩ ٢٩٠ ٢٩١ ٢٩٢ ٢٩٣ ٢٩٤ ٢٩٥ ٢٩٦ ٢٩٧ ٢٩٨ ٢٩٩ ٣٠٠ ٣٠١ ٣٠٢ ٣٠٣ ٣٠٤ ٣٠٥ ٣٠٦ ٣٠٧ ٣٠٨ ٣٠٩ ٣١٠ ٣١١ ٣١٢ ٣١٣ ٣١٤ ٣١٥ ٣١٦ ٣١٧ ٣١٨ ٣١٩ ٣٢٠ ٣٢١ ٣٢٢ ٣٢٣ ٣٢٤ ٣٢٥ ٣٢٦ ٣٢٧ ٣٢٨ ٣٢٩ ٣٣٠ ٣٣١ ٣٣٢ ٣٣٣ ٣٣٤ ٣٣٥ ٣٣٦ ٣٣٧ ٣٣٨ ٣٣٩ ٣٤٠ ٣٤١ ٣٤٢ ٣٤٣ ٣٤٤ ٣٤٥ ٣٤٦ ٣٤٧ ٣٤٨ ٣٤٩ ٣٥٠ ٣٥١ ٣٥٢ ٣٥٣ ٣٥٤ ٣٥٥ ٣٥٦ ٣٥٧ ٣٥٨ ٣٥٩ ٣٦٠ ٣٦١ ٣٦٢ ٣٦٣ ٣٦٤ ٣٦٥ ٣٦٦ ٣٦٧ ٣٦٨ ٣٦٩ ٣٧٠ ٣٧١ ٣٧٢ ٣٧٣ ٣٧٤ ٣٧٥ ٣٧٦ ٣٧٧ ٣٧٨ ٣٧٩ ٣٨٠ ٣٨١ ٣٨٢ ٣٨٣ ٣٨٤ ٣٨٥ ٣٨٦ ٣٨٧ ٣٨٨ ٣٨٩ ٣٩٠ ٣٩١ ٣٩٢ ٣٩٣ ٣٩٤ ٣٩٥ ٣٩٦ ٣٩٧ ٣٩٨ ٣٩٩ ٤٠٠ ٤٠١ ٤٠٢ ٤٠٣ ٤٠٤ ٤٠٥ ٤٠٦ ٤٠٧ ٤٠٨ ٤٠٩ ٤١٠ ٤١١ ٤١٢ ٤١٣ ٤١٤ ٤١٥ ٤١٦ ٤١٧ ٤١٨ ٤١٩ ٤٢٠ ٤٢١ ٤٢٢ ٤٢٣ ٤٢٤ ٤٢٥ ٤٢٦ ٤٢٧ ٤٢٨ ٤٢٩ ٤٣٠ ٤٣١ ٤٣٢ ٤٣٣ ٤٣٤ ٤٣٥ ٤٣٦ ٤٣٧ ٤٣٨ ٤٣٩ ٤٤٠ ٤٤١ ٤٤٢ ٤٤٣ ٤٤٤ ٤٤٥ ٤٤٦ ٤٤٧ ٤٤٨ ٤٤٩ ٤٥٠ ٤٥١ ٤٥٢ ٤٥٣ ٤٥٤ ٤٥٥ ٤٥٦ ٤٥٧ ٤٥٨ ٤٥٩ ٤٦٠ ٤٦١ ٤٦٢ ٤٦٣ ٤٦٤ ٤٦٥ ٤٦٦ ٤٦٧ ٤٦٨ ٤٦٩ ٤٧٠ ٤٧١ ٤٧٢ ٤٧٣ ٤٧٤ ٤٧٥ ٤٧٦ ٤٧٧ ٤٧٨ ٤٧٩ ٤٨٠ ٤٨١ ٤٨٢ ٤٨٣ ٤٨٤ ٤٨٥ ٤٨٦ ٤٨٧ ٤٨٨ ٤٨٩ ٤٩٠ ٤٩١ ٤٩٢ ٤٩٣ ٤٩٤ ٤٩٥ ٤٩٦ ٤٩٧ ٤٩٨ ٤٩٩ ٥٠٠ ٥٠١ ٥٠٢ ٥٠٣ ٥٠٤ ٥٠٥ ٥٠٦ ٥٠٧ ٥٠٨ ٥٠٩ ٥١٠ ٥١١ ٥١٢ ٥١٣ ٥١٤ ٥١٥ ٥١٦ ٥١٧ ٥١٨ ٥١٩ ٥٢٠ ٥٢١ ٥٢٢ ٥٢٣ ٥٢٤ ٥٢٥ ٥٢٦ ٥٢٧ ٥٢٨ ٥٢٩ ٥٣٠ ٥٣١ ٥٣٢ ٥٣٣ ٥٣٤ ٥٣٥ ٥٣٦ ٥٣٧ ٥٣٨ ٥٣٩ ٥٤٠ ٥٤١ ٥٤٢ ٥٤٣ ٥٤٤ ٥٤٥ ٥٤٦ ٥٤٧ ٥٤٨ ٥٤٩ ٥٥٠ ٥٥١ ٥٥٢ ٥٥٣ ٥٥٤ ٥٥٥ ٥٥٦ ٥٥٧ ٥٥٨ ٥٥٩ ٥٦٠ ٥٦١ ٥٦٢ ٥٦٣ ٥٦٤ ٥٦٥ ٥٦٦ ٥٦٧ ٥٦٨ ٥٦٩ ٥٧٠ ٥٧١ ٥٧٢ ٥٧٣ ٥٧٤ ٥٧٥ ٥٧٦ ٥٧٧ ٥٧٨

بدون قيد و شرط

منه ان هذا هو ¹¹ الحق - حق = حقيقة

في الأداء الأكثر فاعلية في عمله من منضمه للحسن الدولي له دور في لوانه في
مجال بحرية حقوق الإنسان بصفه دامة وحقوق العمال بصفه خاصه لذلك فينبى سوف ندرس لوانا الى
انظر به هذه الاتفاقيات هي المرح واول و ثانيا الى جسد بعض الاتفاقيات في المرح الثاني

عمر ع. لاور. إلهام الطليعات منظمة العمل الدولية

[illegible][illegible][illegible]

تحت يديها : " وفي كتابي الحالين ، ينبغي اعتماد المؤتمر بالتفكير او التوصية حسب حده

١٠٠٠ في المذنبين الحاصرين المعترف عنهم في التصويبات النهائية ١٠

و بمجرد اقرار أي من لاتفاقيات بنم عرصه خبر الكون قصد به قیام به

أعضاء التي صوت مندوبها ضد القرار هي المواتر العام ثم نقابي المستضاف الوطني المندوب

٤ - له حصص بحسب هذه التفصيلات، خلافاً لقررة رعية معيبة، فإبداً تم إلزامه من جانب تلك السيرة.

اصبح : به صومه على تسعة (اجزاء) الفوصية (الداخلية) يجعل صوم من هذه التفقيات موضع

بالتنفيذ و هو ما تم النص عليه في المادة 91 من لائحة الكفاءة¹

م. - فني السطات المختصين في الدولة العصور من البوالة المعنية لا تحمل أي

عن م. باشي عن حمد^١ حافظ بنسند: وجوب قيامه و على لترات متساوية يحدّد في مجلس

د. ص. مصطفى، مدير - بنة الجندى، العام مكتب العمل للنوبي، يموت في القاتولي و العنصر (١٠)

العقل في حبه هذه لأهل القلوب مع كل من المدي الذي في عوالمه، أو يعجز بلو شمس أجل إبعاد

من مدهود : نائب عن طريق التبريم او طريق الأجر : نائب الإدارية و : نائب : الجمع عنه

وأي طلبة حر ربيس الجبوع بابم لقي تسمع أو تذاخر التصميرة على أي من الاعتدال الصدو^٢

وإن علم هؤلاء سبطه ذرية عَصْر على أي من الفصائل عَصْمَة العَمَّا فلوله يرتب شي

هـ د لئله په تخنیم و یو بطور یو تخنیم مباحثه الیمیه و ظموئع الشی حالت یو یقراو سطی: عده

و من حقائمه الصلاه في الموضع في يوم خلقه من هذا الله في نبي صالح عبد

يَعْلَمُ أَنَّ بَيْنَهُمَا عِلَّةً وَنَتِيجَةً

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

جاء في الحديث ٤٣٤ من طريق أبي هريرة رضي الله عنه قال قال رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم

11	4	54	4	100	3	2	30	16
----	---	----	---	-----	---	---	----	----

٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧	١٨	١٩	٢٠	٢١	٢٢	٢٣	٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠	٣١	٣٢	٣٣	٣٤	٣٥	٣٦	٣٧	٣٨	٣٩	٤٠	٤١	٤٢	٤٣	٤٤	٤٥	٤٦	٤٧	٤٨	٤٩	٥٠	٥١	٥٢	٥٣	٥٤	٥٥	٥٦	٥٧	٥٨	٥٩	٦٠	٦١	٦٢	٦٣	٦٤	٦٥	٦٦	٦٧	٦٨	٦٩	٧٠	٧١	٧٢	٧٣	٧٤	٧٥	٧٦	٧٧	٧٨	٧٩	٨٠	٨١	٨٢	٨٣	٨٤	٨٥	٨٦	٨٧	٨٨	٨٩	٩٠	٩١	٩٢	٩٣	٩٤	٩٥	٩٦	٩٧	٩٨	٩٩	١٠٠
---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

١٠. "لنصف حصة من هير إلى حوزة على جزء فنيته للاستفادة التي هي..."
١١. "مع عدم اليقين صانقت عليها، وبهذه الحق من حبيبها المعنى..."
١٢. "في وقت من وقت الدونية تقرر بخصيص، مع علاقة حبيبها العند..."
١٣. "في وقت من وقت المنظمة في مجال حماية حقوق العمال، وتعتبرها عن حقوق..."
١٤. "تخصص من... مع صفة يسهل منه في التراجع الذي من... المعصب..."

الفرع الثاني: خصائص اتفاقيات منظمة العمل الدولية

"اتفاقيات منظمة العمل الدولية خصائص مميزة لها، تظهر من خلال..."

١. اعتبارها تطبيقاً لدمشور منظمة العمل الدولية

١. "تتمتع هذه الاتفاقيات في..."
٢. "تتمتع هذه الاتفاقيات في..."
٣. "تتمتع هذه الاتفاقيات في..."
٤. "تتمتع هذه الاتفاقيات في..."
٥. "تتمتع هذه الاتفاقيات في..."
٦. "تتمتع هذه الاتفاقيات في..."
٧. "تتمتع هذه الاتفاقيات في..."
٨. "تتمتع هذه الاتفاقيات في..."
٩. "تتمتع هذه الاتفاقيات في..."
١٠. "تتمتع هذه الاتفاقيات في..."

١١. "تتمتع هذه الاتفاقيات في..."
١٢. "تتمتع هذه الاتفاقيات في..."
١٣. "تتمتع هذه الاتفاقيات في..."
١٤. "تتمتع هذه الاتفاقيات في..."
١٥. "تتمتع هذه الاتفاقيات في..."
١٦. "تتمتع هذه الاتفاقيات في..."
١٧. "تتمتع هذه الاتفاقيات في..."
١٨. "تتمتع هذه الاتفاقيات في..."
١٩. "تتمتع هذه الاتفاقيات في..."
٢٠. "تتمتع هذه الاتفاقيات في..."

حكومة نظاماً بديلاً أو سمو دستوراً، باعتباره القانون الأعلى للبلاد، والى من ثمة
فيه يجب أن يحرص بصره المصممون على أحكامه وسورته

ثاني: موضوع الموضوع الاتفاقيات

تتميز أحكام الاتفاقيات بأنها تأتي محددة وواضحة فهي لا تحمل شك أو تأويل،^١ و
١- هو: بعض الاتفاقيات التي يعالج غير الموضوع، أي به موضوع واحد، فما هو - له - نصه على
عبارة منظمة للنسب الدولية في مساهمة المفاوضة، ويجوز الطول وقد تكرر في قتي نظراً
أحياناً في هذه الظروف غير متوقعة، أو نتيجة لاختلاف مصطلح بعض الأزمات التي يمر
٢- بعدم

ثالث: فعالية هذه الاتفاقيات

نصحه به من أجل أنه ليس من الاتفاقيات التي يبرر عن منصفه العلم الدولية
بعض المصداقات التي لها من طرف الدول على السبيل من هذه الاتفاقيات حيث أصبحت
موضوعات من شأنها خطي بضماد، وهي كثير بحسبانية الموضوع الذي يعالجها، سواء
يعود على رتب الحكم، أنه يندرج في العلم، وفي الحقوق المخططة به، يبرز إلى جانب
عد بعض مصطلحات في بعض الأجزاء على ذلك، أو عجز عن معالجة هذه الاتفاقيات في
قوله حكراً، الذي لا يصح، يعرض هذه الاتفاقيات على مستوى أو مستوى المخصصة بهذه
أو رداً في ذلك، وفي حاله قبل هذه الاتفاقيات، أما هي حالة رفضها، فبها للزم بجمعها
بغير عدم منسب العلم الدولي، بل على أن التي اتحدتها تعرضها على تلك السلطات، وفي هذه الحالة

تتضمن المادة ٧٥ من ميثاق الأمم المتحدة نصها: "تختص الجمعية العامة بمسائل السلام والأمن الدوليين، بوصفها الهيئة الرئيسية المسؤولة عن هذه المسائل".

في هذا الصدد، ينبغي أن يلاحظ أن المادة ١٠٩ من ميثاق الأمم المتحدة تنص على ما يلي:

"١٠٩-١- تختص الجمعية العامة على مراقبة الوضع في الشؤون التي تدور حولها على الصعيد العالمي، وتتخذ من أجل ذلك التدابير المناسبة، بما في ذلك التوصيات، التي قد تكون مطلوبة من أجل تحقيق السلام والأمن الدوليين".

١٠٩-٢- تختص الجمعية العامة بمسائل السلام والأمن الدوليين، بما في ذلك التوصيات، التي قد تكون مطلوبة من أجل تحقيق السلام والأمن الدوليين".

١٠٩-٣- تختص الجمعية العامة بمسائل السلام والأمن الدوليين، بما في ذلك التوصيات، التي قد تكون مطلوبة من أجل تحقيق السلام والأمن الدوليين".

منظمة العمل الدولية هي منظمة عالمية تضم في عضويتها معظم دول العالم، وتشارك

في أهدافها مختلف الاتجاهات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ومزجها من المبادئ لا شك فيه:

١- العمل على إيجاد منظمة من صنف (الدولة أو توصيل) بين الأقسام مع هدف هو دفع

٢- العمل على ضمان عدم عرقلة التنمية البشرية

رابعاً: هي أداة تشريعية

١- أداة منظمة العمل الدولية كمنظمة دولية في توفير إطار قانوني لحدود

حقوق العمال والإبقاء بهذه الحقوق إلى العالمية من خلال توحيد القوانين الأساسية بين مختلف

مستويات من التفاوض التي أصدرتها المنظمة، ووضعت الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية

مكتبة من القوانين الجديدة التي تأسست بها من خلال دستورها، والزام الدول بتطبيق ما جاء به المادة ١٠٩

٢- تشجيع الدول على سن قوانينها وفقاً لمعايير العمل الدولية التي أقرتها المنظمة والتي تضمنت

من ذلك: كدولة كويت التي انضمت من خلال إعلانها المبدئي

١٠٩-٣- تختص الجمعية العامة بمسائل السلام والأمن الدوليين، بما في ذلك التوصيات، التي قد تكون مطلوبة من أجل تحقيق السلام والأمن الدوليين".

R T les regles du jeu une breve introduction aux normes internationales du travail

١٠٩

١٠٩-٣- تختص الجمعية العامة بمسائل السلام والأمن الدوليين، بما في ذلك التوصيات، التي قد تكون مطلوبة من أجل تحقيق السلام والأمن الدوليين".

١٠٩-٣- تختص الجمعية العامة بمسائل السلام والأمن الدوليين، بما في ذلك التوصيات، التي قد تكون مطلوبة من أجل تحقيق السلام والأمن الدوليين".

١٠٩-٣- تختص الجمعية العامة بمسائل السلام والأمن الدوليين، بما في ذلك التوصيات، التي قد تكون مطلوبة من أجل تحقيق السلام والأمن الدوليين".

منظمة العمل الدولية من خلال الاتفاقيات التي تصدر عنها تهدف إلى وضع القواعد
الدولية المنعاه بالعمل و ظروفه، حيث تشكل الاتفاقيات مع التوصيات ما يسمى بـ قانون العمل الدولي*
و هناك بعض المواضيع لا لا تغطيها و توجد اتفاقيات تعالجها في نظام منظمة العمل
منه يتصور اليه عن طريق التوصيات، والتي سوف نعرض بها في المصنف الثاني من هذا
المبحث

المطلب الثاني

توصيات منظمة العمل الدولية

بعد التوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية الشكل الثاني من الأعمال التي تصدر
من هذه المنظمة هي التوصيات، حيث لا يوجد في المادة 9 منه شيء آخر لا يميز
في التوصيات منه من الفقرة الأولى من نفس المادة عند مقارنته مع ما هو
في اتفاقيات منظمة

و ج. في الفقرة الأخيرة من المبدأ نفسه في شكل توجيهي حيث لا يعتبر
منه شيء سوى أنه واجب من جهة صاحب و سائله في ذلك التحسين ذكر بخلاف ما في
نفسه يجعله في حد ذاته التوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، باعتبارها توصيات توجيهية تعتمد على
حكومة ملابها في اتفاقية علي حقوق العمال، تتخلف بالذات إلى كيفية إقرار هذه التوصيات في
المادة الأولى من الاتفاقية الدولية في المرفع التي

نوع الأول: إقرار توصيات العمل الدولية

الذي لا يترتب على هذا العمل معاهدة تعبر الدولة بابعده على اعتماد الحاصرين
في فرنسا، حيث لا تلزم المعاهدة بعرض هذه التوصيات على الدولة الأعضاء بغير
حدود مع عدم جواز سحبها من

خلال سنة، على أن لا تجوز الفدية بأي حال من الأحوال بمدة جسر مسير من احتياكم بوزة المؤتمر

العام الذي أقربت به هذه التوضيحه¹

سادس على النور لأعضاء بحضور المميز للعام بمكتب للعمل الدولي بالإجراءات التي تخصها ضو

أحكام المادة 9 من دستور المنظمة ينشر على التوضيحه على السبطة أو السلطات المختصة، مع

ذكر التخصيص الخاصة بالسبطة أو السحاب التي تعتبر مجبته، و بد بحة هذه السمة

في السحاب من ج م م م أي من توصيات منظمة العمل الدولية²

رابعاً على النور لأعضاء مدة بحدود المميز العام لمكتب العمل الدولي في عام 1980

محسباً إلى منظمة العمل الدولية، بالوضع القائم قانون وعملها فيها يتكسر بالموضوعات التي

تأتي في من توصيات المنظمة مع تيسر إلى أي حد صار أعضاء، أو ما يعطى مستقلاً من قوة نقد.

دولة هذه السمة 1980 بين م راد القوة انحصار لإحالة أو ما سيجب الخدمة منظمة عمل

بموضوع في من ج ص ب السبطة، حتى يجر تبنيها³

إلى ص ر منظمة العمل الدولية يكن من الاتفاقيات، التوضيحات من بين الاعمال

مقابله التي صار على ردالة دولية محصية، في كل لا يتوز حللك حول القيمة الدولية

لأغراض. المنظمة باعتبارها من الاتفاقيات الدولية و معاهدات الدولية التي بعد المصير أو من

مصادر القانون الدولي العام⁴، لا أن القيمة القانونية لتوصيات منظمة العمل الدولية هي محر حذرف

وهو ما نتطرق إليه في الفرع الثاني من هذا المبحث

1- المادة 1 من الميثاق
2- المادة 1 من الميثاق
3- المادة 1 من الميثاق
4- المادة 1 من الميثاق

في مرء مدسة بحماية حقوق العمال، وما راجاه عدد الدول المصادقة على تذيي اسمه
 . بلير على قساع هذه الدول بفاعليه الاتفاقيات منظمة العمل الدولية؛ وبوزاد الهام في إيجاد نوع مو
 "تقاي بين الدول على ضرورة حماية حقوق العمال . فبصا بلك أعطى لمنظمة القدرة على معارسة
 . ٥٤ . ذلك جعلت الدول المصادقة على تلك الاتفاقيات رهبة لالكون اهداب لدشنة عن س
 . ٥٥ . وادر س ن الى مد صدور على الاتفاقيات هي لوصد مترمه بهجر . سها بعتصمه
 ؛ بلير لسبوراد بعداد تقاير الهداب منها ن . يرر هذه الدول العوائق التي تحارب س من مصاقتها
 على و ما . الاتفاقيات المنظمة ، في بلك سلع بها مدوة لالة تلك العوائق مع جدر كل مر اتفاقيات
 ووضيات منظمة عمل الدولية، أده فعاله في بذا . وسد قانوي مارس من حمة بعتصمه ،
 سربعت لخدمة حقوق العمال باعتبار لمنظمة لاة تشريعية بصد بعلن بالعابون الدولي لعمى حيث
 بذكر الدول . لوالد بعتصمه العمل الدولية في هذ المجرى، عير ان مارسه بعتصمه العمل الدولية عور ه
 في "رقية على . ه بعتصمه بحماية حقوق العمل به عوان غفل من هاعليه وبصير لة من خذل ر
 مو . ه الرقية مرتبط بصرره موافقه بذي . على هذ الرقية، والبصير الإنسكيات التي عير ه هذ
 الرقية هي إادر مراع حمية حقوق الإنسان بصفه عامة بين المنظمات الدولية و التي وه م
 جوال النظر و بيه بالدراسة في للمبحث الثالث من هذ الفصل

المبحث الثالث

ضرورة موافقة الدول على مبدأ الرقابة على حقوق العمال

إن قيام منظمة العمل الدولية بدورها الرقابي على حقوق العمال يجابه بعض الصعوبات
من غير أن يرد مع انه الدور على هذه الرقابة، و يوجد من هذه الرقابة تأثيرات إيجابية. تتجلى في
الاحتماس في ممارسة الرقابة بين المنظمات الدولية و الدول على حقوق العمال ضمن تدرج
الخصائص بين المنظمات الدولية و الدول في حماية حقوق الإنسان بصفة عامة، وفي الرقابة من
نفسه. يترتب من المنظمات المتخصصة، والتي عتدلت لها حتى إصدار القرارات الملزمة
بموافقة الدول على مبدأ الرقابة للمنظمة ضروري، و هو عند مستوى الأمم المتحدة في العصب
الذي في منصبه الذي لابد من عرض إلى استجابات التي تثيرها منحه منظمة العمل الدولية هي
بأنه على حقوق العمال

المطلب الأول

موافقة الدول على مبدأ الرقابة على حقوق العمال

منصة للعمل الدولية في سعيها لتحقيق الأهداف المعلن عنها في دستورها، تعمل على
جمع المعلومات التي تصدر عنها تتوافق مع ظروف جميع الدول الأعضاء و برأعي في
وضع الآليات التي تتكاتف في مصادر تقديمها لاقتصادي و اجتماعي، مما يستلزم أن يتم في تم
عمل على تدرج في ذلك منها، و مبدأ يصفى من المنظمة في المادة 4 و 4 مقرر العمل
الدولي من أن لا يمكنه من إيجاد حلول لا تعتبر عند صياغةصوص (اتفاقية) توصية عامة
تتفق حداد مناصب المصد عنه خلاف جميع في عرض الدول. بسبب مناجي أو عدم الكفاءة السبب

المصالح عليه فيه و في اوصاف اخرى خاصة بها، و انه ان يندرج من التعيينات ما يراه ضروريا

من وجهة احوال مثل هذه لتول

تتبع رعايا العربية جبر مصممه لتعمل الدولة بحكم التزم حدودا

في اية حال لا يتسبب مع هذه مصادره من جن التحقيق من اذا هذه رعايا على حدود

استمارة 2

ومن اجل فعالية أكثر لرقابة التي تمارسها منظمة العمل الدولية، فمن ضرورية من لائق

1. الاعضاء في المنظمة على مبدأ الرقابة على حقوق العمال أمر مهم من اجل قيام المنظمة

بمراقبة بشكل فعال لذلك فإن مبرر يتصرف إلى هذه الموافقة، من خلال موافقة هذه الدول على

لاكثر اصاب في الفرع الاول، وفي موافقة هذه الدول على أجهزة و ساليب للرقابة في الفرع الثاني

الفرع الاول : موافقة الدول الاعضاء على الالتزامات من اجل الرقابة

ان من خصائص دستور منظمة العمل الدولية كما سبق التفرغ إلى ذلك⁴، أنه ومبني

تحتسب التعصبيه بتخصمه، والدولة التي ترغب بالانضمام إلى المنظمة مزمه بإبلاغ المدير العام لمكتب

العمل الدولي بقبولها التزماني للالتزامات الناشئة عن دستور منظمة العمل الدولية⁴، حيث يتضمن صلب

الانضمام من الدولة الواجب هي أن تصبح من أعضاء المنظمة قبولاً صريحاً بالالتزام بكل ما يترصه

بموجب التعصمه من التزامات على الدول الاعضاء، و ان هناك للالتزامات بدرجة شتى سواء

بمجرد التعصبيه في محصنه العمل الدولية، و يمكن ان يميز في هذا الصدد بين نوعين من الالتزامات

تتمثل في ذلك من اجهزة غير السطحية للمحاسبة، و يشمل ذلك التصويبات التي ساعدت في تحقيق

4- انظر الى المادة 1 من الميثاق الدولي

4- انظر الى المادة 1 من الميثاق الدولي

4- انظر الى المادة 1 من الميثاق الدولي

ب- و جاء في هذا النسخة في عرض بخصوص المنصمة على أصبحت المنصمة بتأثيره في هذه المنصمة
 في العنصر " في صلاحية تمت. لإجراء من المنصمة من المنصمة التي خضعت من عرض
 من منصمة العنصر بتأثيره على منصمتها المنصمة ، و هذا من وصحة المادة 30 من دستور المنصمة
 العنصر للدونية التي نصت على : لا تطلعت أي دولة عضو عن اتحاد التناشير المنصوص عليها في
 ستراد 05 (ب) أو 06 (ب) أو 07 (ب) من المادة 19 بصدد اتفاقية أو توصية من كان من حق
 في بولته عضو أخرى لإحالة الموضوع إلى مجلس الإدارة ، و على مجلس الإدارة ، إذا انتهى إلى
 جود النسخة المذكور ، من يبيع الأمر إلى المؤتمر "

و دستور بعد منعه بالتصديق أو التصديق ، فهي تمنع بمطلق الحرية من يصبح صرح
 في تعديل العنصر أو لا ، و يعين عليها أن تبلغ المدير العام بمنصمة العنصر للدونية بكل المعلومات من
 أير المنصمة عرض لانتخابات و التوصلت على السطوت المنصمة و عن من زب التي تنبأه
 في هذا السور "

دانيال الالتزام باحترام حقوق الإنسان

بعد أن صدر مؤتمر العمل الدولي إهلاك في عام 1944 عرف باسم إعلان فيلادلفيا ، الذي
 أصبح جزء من النظام القانوني للمنظمة ابتداء من عام 1946 ، و قد نص هذا الإعلان على ما
 المنصمة على نحو واضح و أكثر تحديدا ما جاء في نتيجة الدستور²

و أيضا فإنه نص على عدد من القواعد التي تعتبر حقيقه من القواعد الأساسية لدونية
 بحسب حقوق الإنسان و حرية و عزاء. هذه نص على وجوب كفالة حرية الرأي و تاجع
 و تحرير الشعب ، أنه لجميع البشر نفس المظهر من حقوق الجسد و النوع و العقيدة الحق في
 النسي و راء و هبهم احابه و تكلمهم الروحي في ظروف قوامها للحرية و الكرامة و الاستقرار

محمد يوسف - محام - محمد خليل الموسوي ، القانون الدولي لحقوق الإنسان ، المصنف و لوسيف الجور الأول ، دور القنصل للنمو و التوزيع
 عمان ، الأردن 2005 م 276
 جاء في هذا السور - المنصمة - المنصمة - المنصمة في هذه الدراسة

و تميز منظمه العمل الدولية عن باقي المنظمات الدولية العممه في حفل حمديه حقوق
 الإنسان نجده مجسداً من خلال لأجهزة التي تمارس الرقابة عل حقوق العمال ، حيث أن التكوين
 عني بهذه المنظمة مكنها من إفراد بعض أجهزة الرقابة تبع بخصوصية الاطراف المكونه به
 و حسب أعصاب دور رفاهيه ، بمنزله حتى على الدول الاعضاء التي لم تصدى على بعض اتفاقيات
 منظمه

الفرع الثالث: الموافقة على أساليب الرقابة

نجد : " أساليب الرقابة تؤثر على مياده الدول ، لذلك فهو موضوع عديد ما ر في
 ما اتفق عليه على ميد الرقابة وهي عماله لأحياس لا يبدي عترضاً على الرقابة السياسية ، حيث
 أنسوب من الرقابة الذي يقتصر على طلب معلومات ، أو الشكاوي الدليه من الحاصل على ما يقع
 : أصبح أمراً صعباً²

و من أساليب الرقابه المتعمدة داخل منظمة العمل الدولية، والتي تأخذ شكل تقارير
 " شكوي هي أساليب مخصوص عليها في دستور للمنظمة، و تدرس أساليب للرماية من طرف الدول
 لأعضائه، فقد ألزم دستور المنظمة لدول الأعضاء بتقديم تقارير سنوية إلى مكتب العمل الدولي
 ضمن الدبير المحدد من أجل إيفاء أحكام الاتفاقية التي تكون هذه الدول طرف فيها و يتم إعداد
 هذه التقارير بالشكل الذي يحدده مجلس إدارة المنظمة ، حيث جاء في المادة 22 من دستور منظمة
 العمل الدولية الفصل على ذلك بالقول : " تضمن كل دولة عضو بتقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل
 الدولي عن التدابير التي اتخذتها من أجل إيفاء أحكام الاتفاقية التي تكون طرف فيها ، و يتم إعداد هذه
 التقارير بالشكل الذي يحدده مجلس الإدارة ، منصنة ما يطلبه من بيانات

و هذه ما يجده في حال اللجنة المسية بالحريه النقابيه والتي يمتد اختصاصها حتى في الدول الأعضاء التي لم تصديق على الاتفاقية
 المنطقة والحريه النقابيه لا حظ بجهره أن رقابه في القسم الثاني من هذه الاتفاقية ، من 89
 على هو عملي جزء الاسم للمنظمة في فرنسا على حقوق الإنسان ، المرجع السابق ، من 33

و يجد في الب : الأعضاء حتى في حالة عدم موافقته على أن مر تقديرات أو توصيات

تدعمه دور . وقد تكرر دعوات تقديم تقرير في مكتب العمل . في توصيات في 22 آذار في

موقفه القانوني و العملي إلى المسائل التي تعالجها هذه النصوص سواء كانت إيجابية و سلبية

في النصوص - التي تمنع أو توضح التصديق على هذه النصوص ، إذ نصت المادة 19 في فترتها

الحاسنة في الجراء ه . على بالتقريب " إذ لم تحصل لدولة العضو على موافقة السلطة أو السلطات

التي يقع الموضوع في حيز اختصاصها " لا يجوز أي قرار من باستثناء وحيث لم يتم ، على

قرار منسوبة يحددها مجلس لإدارة . يتطلع المدير العام لمكتب العمل الدولي بموقفه "عالمية

و العملي إلى المسائل التي تعالجها الاتفاقية ، مع عرض المدى الذي تم بلوغه ، أو يعثره يلزمه

من قبله . حكم لاتفاقية عن طريق التشريع أو "الإجراءات الإدارية أو لاتفاقيات الجماعية

في صريح حد و باب الصعوبات التي تمنع و توضح التصديق على "الاتفاقية المستقرة

و منذ عام 1946 ، أصبحت لدول الأعضاء ملزمة بتقديم نسخ من تقاريرها إلى الجمعية

بنا : العمر و بعد " في بدها ، بحسب نص المادة 2/23 من دستور المنظمة

؛ لا شك أن التزم الدول بتقديم نسخ عن التقارير والبيانات التي ترسلها بمكتب العمل

الدولي إلى مكتب "مكتب العمل و منظمات العمل" من بسببه حثت و في عام 1964 يتعلق بنصه صر

منصته للعمل الدائم ، يكون به في نهاية الأمر سور في التجميع بر تج . هذه النصوص تطبقها الوطني

حد الدول " المادة 2

؛ بدلت لأعضاء في منظمة العمل الدولية دور رقابي عام به من حد " به أخرجه مستد

المنظمة لهذه الدول ، من مكاتبه فيتم أي بوية عضو بالمنظمة بتقديم مكرر إلى مكتب الأمم الدولي

في 1964 . أعضاء الدول الأعضاء و عزم جري من لاتفاقية التي صدقت عليها كد . من

حالات نص المادة 66 من دستور المنظمة في تقريره الإقليمي التي جاء فيها . كذلك من الدول الأعضاء

بنا : المادة 2/23 من دستور المنظمة
في 1964 . أعضاء الدول الأعضاء و عزم جري من لاتفاقية التي صدقت عليها كد . من

حو الشفء في مكتب العمل الدولي ينكوى ضد أي دولة عضو أخرى لا ريب . هذه الأخيرة ، بكثر

لا تترك العمل بأي اتفاقية صمدت كلاهما عليها ، طبقاً لأحكام المواد السابقة .

ين الهدف الرئيسي لآليات الرقابة - ضمن منظمة العمل الدولية هو إبداء الرأي بصورة

موصوفة عنه و مستقلة و مبررة في الحالات التي تكون فيها إحدى الدول الأعضاء محل اتهام بانتهاك

في من اتفاقيات العمل^١

و منظمة العمل الدولية تمارس دورها الرقابي على حصر في العمال من خلال سائيب

، جهرة الرقابة و بالتالي في قبال الدول الأعضاء بأساليب الرقابة مريض بتهريب بأجهزة الرقابة

و موقفه ليس ، لا على مبدأ الرقابة على حقوق العمال الذي تمارسه منظمة العمل الدولية ، يثير

شكالية شملت في شراع الاختصاص في الرقابة على حقوق العمال باعتبارها من حقوق الإنسان ،

لن و المصنف الدولي ، و أيضاً - ذلك إشكالية حول لموقف من الشخصية القانونية الدولية عن

- عبره موضوع هذه الجملة بواسطة هذه الرقابة ، و يمكن أن نتطرق إلى موقف المشرع الجزائي

ر لو بشكل مختصر ، من فهم منظمة العمل الدولية بدورها الرقابي في حماية حقوق العمال ، و قد

ما سنعرضه في المطلب الثاني من هذه المبحث

المطلب الثاني

الإشكاليات التي تثيرها سلطة منظمة العمل الدولية

في الرقابة على حقوق العمال

منظمة العمل الدولية عند ممارستها للرقابة على حقوق العمال ، فهي بذلك تستند إلى ما

بحوله في مبررها ، ما يعطيه به اتفاقيتها من سلطة^٢ تفرص على الدول الأعضاء التزامات

^١ "organisations d'employeurs et les mécanismes de contrôle de l'OIT" 1996 Genève
^٢ "الرقابة على العمل الدولي" في مقدمة منظمة العمل الدولية ، ص ١٤

بحر لمنح . سر - هذه الرقبة فتتولى الأعضاء مصالحه ببدء الأعمال التي تتركها عليه
 - بعد ما يتبعه : التعريف في دستور المنظمة أو نتيجة مصادقتها أو اتفاقية المنظمة مع
 بعض هذه الدول توفيق على مبدأ الرقبة الذي تعارضه المنظمة ، إلا أن هناك إشكالية تثيرها هذه
 الرقبة تتمثل في نزاع الاختصاص في حماية حقوق العمل بين منظمة العمل الدولية و الدول
 الأعضاء به . وهو ما تعرضه في الفرع الأول من هذا المصباح ، وبهذا تثير هذه الرقبة على حقوق
 العمال إشكالية حرة تتمثل في الموقف من المسحوبة القانونية الدولية للعهد لأنه منوط هذه " .
 وهو ما تعرض له بتشريعه في الفرع الثاني من هذا المصباح ، وفي الفرع الثالث و هو بشكل مختصر
 حرة إلى موقف المسرح الجزائري من الرقبة التي تعارضها منظمة العمل الدولية لحماية حقوقه
 محله

الفرع الأول : نزاع الاختصاص بين المنظمات الدولية

و الدول في الرقبة على حقوق الإنسان

عتبر مشكلة الاختصاص وعدم التدخل من أكثر الموضوعات التي تثار حول الجدل
 و خاصة كلما سعى الأمر بحماية حقوق الإنسان و مدى مطابقتها للملاءمة الثابتة له للفرض السبعة -
 و هذا ما نرى أنه محله

و حول هذه المسألة بررت ثلاثة آراء عقبيه متباينة

التعريف الأول و يدعمه الفكر الماركسي ، الذي يرى أن مبدأ عدم التدخل عام و جامد ، غير عام
 يعني أنه لابد من جميع الدول بصرف النظر عن النسخة السياسية السائدة في تلك الدول و هو عدم

ج ١ - ٢٦ - " عدم جوده " ليس في حد المبدأ ، بل في إطار المبدأ ، الذي في المبدأ الذي تتركه من مبادئ
 من الدول و التي لا يمكن تجاهها فرض مبدأ عدم التدخل ، و هذا هو جوهر القضية التي لا بد من
 - جامع : " في نفس المبدأ
 " المبدأ الذي تتركه " كذا في المبدأ ، حيث يرى الدول . المنظمة الدولية بشأن بعض القضايا حيث تعتمد الدول و هي
 " كما في كل من المنظمة الدولية ، التي تتركه ، حيث يرى الدول ، المنظمة الدولية بشأن بعض القضايا حيث تعتمد الدول و هي

كما بمعنى أنه يفرض كفه صور التدخل سواء كان مادياً أو معنوياً ، و هو جرم بمعنى أنه لا يعين
في مبتدأه حتى ولو كان الأمر معتقداً بحماية حقوق الإنسان

كما الفريق الثاني و الذي تدفع عنه وجهه النظر العربية ، حيث يقدم صاحب هذا
الوجه بعض مزايا هذا التدخل ، فهم يرون أن حقوق الإنسان مسألة تهم البشرية جمعاء يصوب البصر
من عدم عدومي أي بمعنى إليه الفرد بحسينه ، و لا يجوز أن نصطلم حماية حقوق الإنسان
بمبدأ السبب لأنه لا يجوز إحداث هذا المبدأ في حد تصور القانون الدولي ، فلا يلا يخدم أي فرد ،
سواء سياسية مثل مجموعة من الأفراد بالمشهور ، أو بعد حكومة ما تنتهك حقوق الإنسان

و هذا في فريق ثالث مع المشكلة بطريقه تسمح بالدخول بين التصرية القانونية للسبب ،
و معتبر أن المجتمع الدولي لمعاصر ، أي التوفيق بين فكرة لإحصاء المحفوظة للدول و خصائص
المبطلات الدولية لا يمكن إلا أن الأمم المتحدة في مسائل حقوق الإنسان

لا بد أن موقف ثالثة هذه و ما جرى عليه العمل داخل الأمم المتحدة يؤكد أن حقوق
الإنسان لم تعد من صميم الإحصاءات الدسلي المصالح للدول¹

و موضوع حماية حقوق الإنسان من أكثر الموضوعات التي تتنازع فيها المنظمات الدولية
مع الدول باعتبار أن هذه الأخيرة تزداد حماية حقوق الإنسان أصبحت ذريعة للتدخل في شؤون الدول
و من حماية حقوق الإنسان على الصعيد الدولي و تحت مظلة الأمم المتحدة لا يمكن بها أن تلعب
دور فعال إلا أن بين الدول الأعضاء في هذه الهيئة قسم أكبر من الالتزام ، و من الرغبة السياسية
بفتح آليات حقوق الإنسان ما تضمنه من مكنة وسلطة و قدره على التدخل في الشؤون الداخلية

و بالنظر إلى التنوع في المنظمات الدولية التي بعد منها بعض المنظمات التي تمارس
و أن تتصرف ، و هي التي تسعى إلى توحيد هذه عد القانونية الخاصة بعلاقة دولية معينة ، و هذا عن
صريح إجماع الدول بعد توحيد تشريعاتها في موضوع معين ، ولما من دور دول

عسى و هي ج . و مع تصوره في الركبة على حقوق الإنسان المرجع السابق ، ص 94 و ما بعد
محدد بعد عوداً ، محمداً حيد الموحدة المرجع السابق ، ص 762

المنظمات تجد منظمة العفو الدولية¹، و باعتبار أن الحقوق الأساسية شك في هذه في القانون الدولي المعاصر، وهذا ما يجعله محكمة العدل الدولية في الأحكام والعناوين القاصرة عنها²، والتي تنصرف إلى الحقوق الأساسية للإنسان، وأصبحت من الفروع الأميرة التي لا تكحل في النقص المحصور بسور (المجال المحفوظ للنول)³

و جزء الدكتور محمد لصعد الدناي أن اوعية مواثيق المنظمات الدولية في مواجهة الدول الاعضاء فيها من الأمور التي ينبغي الاعتقاد بها حتي و لو لم يوجد نص صريح بذلك لأنه من غير شك من صنعته نور الذي تصطبغ به تلك المنظمات الدولية حيث تتوفر على تحقيق المصالح المستركة للدول الاعضاء فيها ، و تعتبر بعضها قانونية ممثلة في دستور المنظمة و ما يصدر عنها من أعمال قانونية التي أرسنها مبادئها المنشئة بمثابة ذلك الصالح العام ، و من ثم فإنه من الحدود التي يحدت فيها تنازع بين كلا الصامتين القانونيين ، و ينبغي أن نطلب الصالح القانوني الخاص بالمنظم (المنظمة) في حدود هذا النزاع

و منضمه العمل للتوجيه عند مدبر سبي الثور في الرعي على حقوق العمى لا يمكنه ان يلاقي أي نوع من تمارع لاختصاص مع النوع لأعضاء فيها؛ لأن هذه الأخيرة سرهه بتطبيق دستور معمله الذي لا يفي التمرده عند طبيب المعهونه و تشكيل هو المتخصص أن ان مدبره

عسى الثور به تمارع هذه الثور الرقابي في حميته حقوق العمل انصلاك مما يحويه في دستور

[illegible]

إن الهيكل الثلاثي لمنظمة العمل الدولي جعلها لا نفس ، لأنه يمكن الجميع من التعبير عن مختلف وجهات النظر ، و من خلال ذلك للوصول إلى آراء الحقيقة التي تتبناها المنظمة في النهاية

بموجب = التي خصصته سمو دستور منظمة العمل الدولية على للنظم القانونية الوطنية للنزاع لا أعضاء في هذه المنظمة جعلت المنظمة و في تم ذكر منصته قو و الدول ، التي تتدرب من هذا النوع من المنظمة²

و مع هذه المنظمة من خلال المعاهدات الصورية التي تضمنت منها ، في تحقيق معنى من يعني ، هناك عاور و ليس هناك ضمانات ك ذلك من شأنه أن يسهم في دعم العمل من أجل التنمية التي يساهم في تحقيق بعض اللاتق بغيره الهدف الذي يسعى المنظمة من أجله³ منظمة العمل الدولية في إصدار برامج التدريب التي يوفرها للدول أعضاء ، هي من أجل التنمية البشرية ، باعتبارهم الأداء الفعالة في تحقيق الأهداف التي يساهم بها بشكلهم من موكبه الحضور التي تصدرها المنظمة ، سواء كانت هي شكل اتفاقيات أو توصيات⁴

الفرع الثاني: الشخصية القانونية الدولية للفرد

منظمة العمل الدولية هي على عمد سياسة بدء لتدخلات إيجابية مع بعض المنظمات المدنية باعتبارهم تمثل الأفراد ، و ذلك من أجل لعب دورها كاملا في تعريفها بالنسبة إلى جماعتي صبيحة ، على التي يمارسها⁵

B Jean-Claude Javalier, Les obstacles juridiques à l'application des normes internationales du travail, 2007, Genève, p. 6

مصدر: نفس المصدر ، مرجع سابق، ص 66

2 B T programme pilote au programme par pays de promotion de travail, décembre 2006, Genève

B T Xavier Desandenne, L'attribution des sous universelles du droit international, p 189-190

3 indications directes centre international de formation I.O.T, Turin, Italie 2005, p. 7

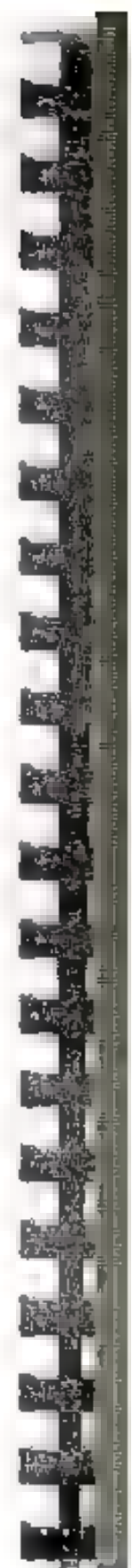
B T une mondialisation juste, le rôle de l'O.T.T 2004, Genève, p. 59

A long, narrow, vertical strip of material, possibly a film or a piece of wood, showing a repeating pattern of dark, rectangular blocks or segments. The strip is oriented vertically and appears to be a close-up of a larger object.

A long, narrow, vertical strip of material, possibly a film or a piece of wood, showing a repeating pattern of dark, rectangular blocks or segments. The strip is oriented vertically and appears to be a close-up of a larger object.

A long, narrow, vertical strip of material, possibly a film or a piece of wood, showing a repeating pattern of dark, rectangular blocks or segments. The strip is oriented vertically and appears to be a close-up of a larger object.

A long, narrow, vertical strip of material, possibly a film or a piece of wood, showing a repeating pattern of dark, rectangular blocks or segments. The strip is oriented vertically and appears to be a close-up of a larger object.



ثاني اتجاه مؤيد لشخصية الدولة للفرد :

عكس انصار الشخصية الاجتماعية و مدرسة الواقعية ان يكون للدولة شخصية دولية او شخصية وطنية ، ويرى أصحاب هذا الرأي ان لا بد و منهم انتمس القانون الدولي . تلك لان الدول ليست سوى الوسيلة القانونية لإدارة المصالح الجماعية لتصبح ، فكم يتكون الدولة من أفراد المنتمين لمجتمع وطني ، يتكون المجتمع الدولي من أفراد المنتمين لمجتمعات الوطنية المختلفة و يحاطب هو عد القانون الدولي مباشرة لأفراد ، سواء أكانو حكما للدولة و هذا هو الوضع الشائع و يتطلب لمحكمة لا تعلق الأمر بحقوقهم ومصالحهم¹

و أنصار من المدرسة القومية لا تستند مصدرها من الإلزام المجردة للدولة و المعبر عنه في المعاهدات . و دور هذه الإلزامية و دور تلك هي ، يحصل في تحديد لإعتراف و الملاحظة و التفرح و التفسير هو عدم مسقة ، أو اختلاف من هذه المعطيات فان لو عند القانون الدولي يحاطب الفرد مباشرة² ، و يقوم هذا الرأي أيضا على رفض للشخصية الاعتبارية و يعتبره صيربا من الحدس القانوني و مرئيه لا ينضم إلى الدولة باعتبارها من أشخاص القانون الدولي و إنما باعتباره و عليه فيه (أرد مصداق الجماعية ، يحاطب الدول في الواقع من خلال هتمسانه بها ، أفراد المكونين بها

و طبقا لهذا الرأي فان الفرد هو الشخص الوحيد الحقيقي للقانون الدولي ، وهو المحاطب الحقيقي بقو عد القانون الدولي و ليست لدولة

هذا القول هو محل العبد من ، لاجابات ، لان القول به يؤدي في الواقع العملي إلى الكثير من المصاعب و انضمام القانون³ . وني بالفرد لا يجعل منه فرد عن أفراده و إلا لكثرت الموضوعات التي يتخربق به ديث القانون هي أيضا من أفراده

¹ ميجل خير الفلاي ، محاب ما ادع بده المرجع لسبو ص 76
² مي بو ذبي د ، لوب السبق في بركله على حقوق البشر المرجع للسبق ص 61

و يمكن صياغة المصاحبة الدولية على النحو التالي - محور - تطبيق حقوق الإنسان

و يمكن صياغة المصاحبة الدولية على النحو التالي - محور - تطبيق حقوق الإنسان

و لا يمكن التمسك بهذه المبادئ الدولية لأن الدول غير مستعدة لتطبيق الأحداث مثل هذا التعبير لوضع الفرد

الحق في

الحق في المصاحبة الدولية للفرد

و يمكن صياغة المصاحبة الدولية على النحو التالي - محور - تطبيق حقوق الإنسان

و يمكن صياغة المصاحبة الدولية على النحو التالي - محور - تطبيق حقوق الإنسان

و يمكن صياغة المصاحبة الدولية على النحو التالي - محور - تطبيق حقوق الإنسان

و يمكن صياغة المصاحبة الدولية على النحو التالي - محور - تطبيق حقوق الإنسان

و يمكن صياغة المصاحبة الدولية على النحو التالي - محور - تطبيق حقوق الإنسان

و يمكن صياغة المصاحبة الدولية على النحو التالي - محور - تطبيق حقوق الإنسان

و يمكن صياغة المصاحبة الدولية على النحو التالي - محور - تطبيق حقوق الإنسان

و يمكن صياغة المصاحبة الدولية على النحو التالي - محور - تطبيق حقوق الإنسان

و يمكن صياغة المصاحبة الدولية على النحو التالي - محور - تطبيق حقوق الإنسان

و يمكن صياغة المصاحبة الدولية على النحو التالي - محور - تطبيق حقوق الإنسان

و يمكن صياغة المصاحبة الدولية على النحو التالي - محور - تطبيق حقوق الإنسان

و يمكن صياغة المصاحبة الدولية على النحو التالي - محور - تطبيق حقوق الإنسان

و يمكن صياغة المصاحبة الدولية على النحو التالي - محور - تطبيق حقوق الإنسان

و يمكن صياغة المصاحبة الدولية على النحو التالي - محور - تطبيق حقوق الإنسان

والمسألة هنا هي: هل يمكن أن تكون هذه الحقوق جزءاً من موضوعات التشريع الدولي؟

في الواقع، الحقوق و التمتع بها هي جزء من

من بين الحقوق التي تحميها القانون الدولي للفرد، وتتمثل خصوصاً في:

الحقوق الأساسية للإنسان، و هي الحقوق التي تقع على عاتق الفرد بعد توليه

كمهم أمام المحكمة الجنائية الدولية بسبب ارتكابه جرائم دولية¹

يشخص في منصبه العمل الدولية، مع الحق للفرد بحرية، حرية الرضا، و هو

موضوع في الفصل الثاني من هذه الرسالة، و عليه، حيث حقوقه المصنوعة، يجب في

تقديمه، حيث أنه يمكن للفرد أن يوصف خصمه من خلال، و هو الذي هو في الواقع،

يصال تلك الطبيعة في هذا المقام، كما يمكن للفرد أن يوصف خصمه من خلال، و هو الذي هو في الواقع،

نفسه²

و يمكن من طبيعة العمل الدولية، و هو الذي هو في الواقع، و هو الذي هو في الواقع،

و عليه، حيث الحقوق المصنوعة، و هو الذي هو في الواقع، و هو الذي هو في الواقع،

منصته من حيث، و هو الذي هو في الواقع، و هو الذي هو في الواقع،

كما هو الحال في هذه³

و عليه، حيث الحقوق المصنوعة، و هو الذي هو في الواقع، و هو الذي هو في الواقع،

علم، و هو الذي هو في الواقع، و هو الذي هو في الواقع،

منظمة العمل الدولية، و هو الذي هو في الواقع، و هو الذي هو في الواقع،

1- المرجع السابق، ص 87

2- المرجع السابق، ص 87، 88، 89

3- المرجع السابق، ص 87، 88، 89

4- المرجع السابق، ص 87، 88، 89

5- المرجع السابق، ص 87، 88، 89

الجزائرية ، و هي ما يحظر حلاً و مخرجاً إستراتيجية تعارض مع القانون الدولي مع القانون المحلي .

هذا يعني ان القانون الدولي للنزوح في مضمونه هو وثيقة الدخول

في هذا المجال و بالتصديق عليه من قبل الدولة في مرحلة سابقة من تاريخها .

و يقع على عاتق السلطات المختصة في كل من صياغة من الدولة الجزائرية ، دور الرصد الذي

تتمه هذه المنظمة في مجال حماية حقوق العمال ، و رصد لظروف و ظروف بكل ما يترتب له

من جهة ، و التأكد من قدرته للقيام الى حماية حقوق العمال

و المشرع الجزائري في الآونة الأخيرة قد عمد على تطبيق أكثر من العديد من

نادر بها منصوص عليه في كل من ذلك من حيث النص من التشريعية و التنفيذية التي صدرت

من مديته بتحديد القرار المصفي ، حيث حدد المشرع الجزائري من حيث تلك المصروفات التي

تكره تلك في التي اريد مختلف مصروف المنظمة ، التي توجب قود العمر اليه

و بخصوص صحة الحقوق الأساسية للعمال

في الأهمية التي يوليها للمنتزع الجزائري لقواعد العمل الدولية ، جعلها كمصدر أساسي

من مصادر التشريع الجزائري في مجال تنظيم الحق في العمل ، تعتبر في نهاية المطاف عن دور

العمال الذي يعبث و لأجله تعبئة منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال ، من خلال عملية

مواصلة في توحيد شروط العمل في جميع أنحاء العالم ، و قد رصد عذاب مر ...

بما عدا المنظمة سواء من جهة ، الرقابة و به نتيجة من نتائج هذه الرقابة²

التي لم يحددها ، لذلك السابق من 98 بتصور
رجه جبر و وسر الرقابة في الفصل الثاني من هذا المبحث من 89 وما بعده

خلاصة الفصل الأول

إن قيام منظمة للعمل الدولية بأداء دورها الرقابي حتى حقوق العمال التي أكثرها مختلف الخصوص المصادر، صحتها، يستوجب أن يكون هناك موافقة من الدول الأعضاء على هذه الرقابة، وهذه شيء منح للمنظمة بعد ذلك، تنطلق في ممارستها ذلك، وبما تضمنته، ويضرب وفقاً لتخصص التي تصدرها، سواء حدد شكل التفاعلات أو توصيف كل ذلك، يفرض على الدول الأعضاء القيام بهذه الرقابة، من خلال القوانين، لوائح، أو غيرها.

حيث أن المنظمة صممت على ضمان حقوق وحرية العمال التي تضمن لهم معرفة حقوقهم في العمل في ظروف مواتية، وفتح لهم أيضاً استفادة من هذا الحق، وتصمم الدول إلى المنظمة بقرار عني صمم دستور المنظمة، القيد بجميع ذلك، استناداً لثوابت في هذا الشأن.

ومنظمة العمل الدولية مستند على أن تجاوز لتاريخ الاختصاص، الذي كثيراً ما يثار بين الدول والمنظمات الدولية بشأن حماية حقوق الإنسان، لأنها تعتمد اعتماداً أساسياً في ممارسة نشاطها، الدرجة الأولى من دستورها، والتي يتميز بسمو أحكامه على القوانين الداخلية للدول الأعضاء، ذلك فإن قيام المنظمة بدورها الرقابي، لا يثير أي إشكال بين المنظمة والدول الأعضاء المستمرة بدستور المنظمة، والذي يخول للمنظمة القيام بممارسة الرقابة على تنفيذ كل ما يصدر عن المنظمة من توصيات بحماية حقوق العمال، وهذه الدول الرقابية لا يتعارض مع عدم التداخل في السور الداخلية للدول ولا مع سيادة الدول، لأن الدول الأعضاء قبل صوغه، تضمنت في المنجته، وهي على علم، بالمرامات التي سوف تترتب على غائتها جزء من ذلك، ومن جهة أخرى، الخصوص المصدر من المنظمة كل ذلك، عزز من مكانته القوي القانون الدولي، إلا أنه لم يره في جميعه هذا الأمر، المجتمع الدولي، وإنما يدخل ذلك الاهتمام بالفرد باعتباره موضوعاً من موضوعات العمل الدولي العام في سياق الاهتمام المتزايد بحقوق الإنسان بصحة عامة.

ومن هذا المنطلق، المبرر الذي من الرقابة التي يمارسها منظمة العمل الدولية جاء، يتصلب مع ما تقرره هذه المنظمة في دستورها، من حيث مبعثها إلى بحث الدول الأعضاء على تبني التصرّفات حاضرة عنها في تنفيذها الدعية، وهو ما يبدد المبرر الجزائي بجعله لتبنيها المولية التي يصدر عن عليا رئيس الجمهورية، تسمي على القانون، وفي ذلك إزاله لأي تنازع محتمل بين صاحب المنظمة والمنفعة بحماية حقوق العمال، وما يبرره المبرر الجزائي.

ومن حيث معرفة كيفية ممارسة منظمة العمل الدولية مراقبة على حقوق العمال، ومن حيث فعالية هذه الرقابة، حيث سوف يتطرق إلى رقابة منظمة العمل الدولية على صميم اختراجه حقوق حرية العمال، وأيضاً إلى آليات عمل الرقابة للمنظمة، من خلال أجهزة الرقابة، وكذلك دور الرقابة ويرتبط به ذلك وهو ما نعرض إليه بالدراسة في الفصل الثاني.

الفصل الثَّاني

رقابة منظمة العمل الدولية على ضمان

احترام حقوق وحرية العمل



تعد منظمة العمل الدولية من أعمد الكليات الدولية التابعة للأمم المتحدة في مجال حماية حقوق الإنسان بصفة عامة و حقوق العمال بصفة خاصة و ما فيها يصدر العدد الكبير من التحقيقات الدولية و التوصيات ، لا دليل على قدرة هذه للمنظمة في المساهمة في مجال حماية حقوق الإنسان ، نظرا لاعتبارين أولهما العدد الكبير من الدول المنضمة لها، و ثنويها أن المنظمة تعتبر من خصم الدولة الأكثر انتشار في العالم حيث لا تكاد تخلو دولة من الدول من فتح مكتب عمل في للمنظمة على أراضيها ، هناك أيضا الخاصية التي تفردها هذه المنظمة عن بقية المنظمات لعملها في مجال حماية حقوق الإنسان، و هي تكوينها الثلاثي، حيث جعلها ذلك تتميز عن المنظمات الدولية الخاصة التي لا يمكن إيجادها إلا في الدول، و المنظمات غير الحكومية و التي لا مكان فيها للدول بل هي ومطهر بين تلك فهي تصمم ممثلين عن دول و عن أرباب العمل و عن العمال، هذا النوع في تكوين جرح للمنظمة مصداقية على المستوى الدولي و أيضا هي بعد مجلد شاحب مهم في دول و عدد الكبير حيث كانت تلاحظ بشكل واضح مدى ما أسهمت به للمنظمة في توحيد نشر بعض العمل في دول العالم في عمومها هذا تنطبق مما يأتيناها، دستورا، و أيضا ما قررته في الاتفاقيات من استجابات في مجال حماية حقوق العمال، ذلك حيث هي بعد الفصل، خوف منسحق في هم لحقوق الإنسان ، الحرب المصنوعة عمال في إطار منظمة العمل الدولية في البحث دول و تخصص البحث التي لأجهره الزيادة في تنظيم المنظمة، و تمتدح الدلائل، فإننا نتطرق فيه إلى اساليب للرفاهية بدر للمنظمة، و مدى ما تتميز به هذه الأساليب الرقابية من فعالية لدى للمنظمة ،

المبحث الأول

الحقوق و الحريات المصونة للعمال

في إطار منظمة العمل الدولية

لقد عمدت منظمة العمل الدولية منذ ظهورها على تكريس للعديد من حقوق و الحريات التي يحجب الله العمال، مما أعطى بها نجحت و أصبح في ذلك، حيث يمكنت من إيجاد سند قانوني لهذه

الحقوق و الحر ، سو ع من خلال ما نصبت عليه في دستورها او ما عملت على تحقيقه من خلال
 اعتمد الكثير من الإنشغالات التي اوجدها، و هناك تنظيم من المنظمة هي لمجدي من عدم
 برسات في الحجة بشأن التسيمة الخاصة بعالم العمل

و بيع اهتمام المنظمة بحقوق العمال حتى الجانب الصحي للعامل ، مما جعل العديد من
 الدول يعتمد على النموذج الذي تقدمه المنظمة في تحديد قوائم لأمر من على صند في الداهي² ، مما
 يصحح في اسور الذي حيكه المنظمة في حماية حقوق العمال و سوف نطرق إلى أهم الحقوق
 الحريد التي يجب دستور المنظمة في الملعب مؤون و في الملعب الثاني نعرض إلى تلك
 حقوق و الحر - المكرم إتفاق: منظمة

المطلب الأول

الحقوق و الحريات المضمونة لعمال

بموجب دستور المنظمة

من دستور أي منظمة يحدد بالإضافة إلى تكريتها العضوي "الإصر لعدم نشاط أجهزة
 مختلفة ولا يحرص في الغالب إلى كل التفاصيل المتعلقة بنشاط المنظمة، و دستور منظمة العمل
 سارية لا يتم غير هذه القاعدة غير أن إعلان حيث يجب المبحث به نصم الغيب من الحقوق
 الحريات من يركز الفون من دستور المنظمة لا يصيب العمال ؛ أنص في طبيعة التكوين الثاني
 للمنظمة بتعليب وجود حقوق و حريات نفسية مرتبطة بوجوب وجود تمثيل نقابي في 3 . في المنظمة
 تضمنه حتى مسؤول وجوده في جميع هيكل المنظمة لذلك سوف نطرق إلى الحقوق و الحريات

2- في عام 1997، اجتمع في جنيف 100 من قادة العمل النقابي في جميع أنحاء العالم في اجتماع
 في 2007 في

3- "Les droits fondamentaux des travailleurs" (Les droits fondamentaux des travailleurs) - Genève - p. 1

المصمومة بموجب هذا النموذج والتي تشمل الحقوق ذات الارتباط بظروف العمل (مرفع أول)¹
و تعرض إلى الحرمان الجسدية وحق التمثيل النقابي (مرفع ثاني)

الفرع الأول : الحقوق المرتبطة بظروف العمل

تعد الإساءة في إعلان الإعلان إلى بعض الحقوق ذات الارتباط بالحق في العمل و التي
في مساهمة كبيرة في تحسين الإستة: من الحق في العمل، و أيضا تمت الإشارة إلى أن هناك عوامل
تحدون بون ممارسة هذا الحق، بل إن المنظمة ترى بأن للبيئة أيضا تأثيرا في ظروف العمل و تعد
في كثير من الحالات من عوائق العمل¹

وقد توسع مجال اهتمام المنظمة بظروف العمل حتى شمل الأمور الأكثر غفلة مثل دء
جد من الصناعة²، وقد شمل هذا الإعلان للحقوق المساعدة في ممارسة الحق في العمل - كما خصص
بإدارة العطب التي تحون بون ممارسة

أولا، الحقوق المساعدة في ممارسة العمل

إن ممارسة الحق في العمل تتطلب توفر ظروف تساعد في ممارسة هذا الحق حيث
تو بعذمت هذه الظروف نشأ ممارسة الحق في العمل الكثير من العوائق، و بالتالي فإن للظروف
تصبح حقوقا مساعده للحق في العمل، و من المعروف أن منظمة العمل الدولية أوجدت بصوص عديدة
تحسن العلاقة بين العمال و أرباب العمل و ظروف العمل³

و أيضا نظرت إلى موضوعات أخرى مثل و تنظيم تشغيل الأيدي العاملة وحماية العمال
من إصابات العمل - الأمر من المهنية و الدفاع عن مصالح العمال الذين يشعرون بالحرج⁴

1 O.I.T pour un travail decore dont un monde durable fabrique émissions de carbone : rapport conjoint de O.I.T et
*SUE et O.I.E et C.S.I. 2008 Nairobi Kenya
2 I.T l'égalité au travail relève les défis C.I.T 96 session, 2007 Genève p. 48.

3 حمد ابو نوب الجمعية الدولية لحقوق الإنسان في مصر منظمة الأمم المتحدة و الوكالة الدولية للتعمير والتنمية
مغربية العامة في مصر 2006 ص 368
4 من المرجح ص 208

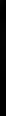
A vertical strip of a film negative, showing a series of rectangular frames. Each frame contains a different pattern, likely representing data or scientific imagery. The patterns are somewhat abstract, with some showing vertical lines and others showing more complex, textured shapes. The overall appearance is that of a microfilm or a film strip used for data storage or scientific recording.

A vertical strip of a film negative, showing a series of rectangular frames. Each frame contains a different pattern, likely representing data or scientific imagery. The patterns are somewhat abstract, with some showing vertical lines and others showing more complex, textured shapes. The overall appearance is that of a microfilm or a film strip used for data storage or scientific recording.

A vertical strip of a film negative, showing a series of rectangular frames. Each frame contains a different pattern, likely representing data or scientific imagery. The patterns are somewhat abstract, with some showing vertical lines and others showing more complex, textured shapes. The overall appearance is that of a microfilm or a film strip used for data storage or scientific recording.

Microfilm

Microfilm



[illegible]

المجلة الدولية للدراسات القانونية

مر جعہ کا حکم، خبر، منہ، العنصرۃ للی سر د، م، تھی، . no. ، ل، ا، جسد

الحمد لله الذي جعل في القرآن سبيلًا للهدى والنجاة من الضلال واليه المرجع والمآب.

[illegible]

المادة ١١ - لا يجوز للسلطة القضائية أن تتدخل في الشؤون التي هي من اختصاص السلطة التنفيذية أو التشريعية.

المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب

2
د. سید. علی د. سید.

طالب المعلمين المتقاسي

سما حريمه بتاييه قصدي و انا و حمير على الدماء و الكفح

خروجهم بعد 41 يوم من مفاوضات في أدية العصور في منصفه لعمال الدوليه يصمم على التبريد

[illegible][illegible]

المادة ١٠ - لا يجوز ان يفتقر احد من المدينين الى احدى المدينات

[illegible]

المجلس الأعلى للمعاهد العليا
بمجلس جامعة القاهرة
في ١٢ من شهر مارس سنة ١٩٨٠
مجلس جامعة القاهرة
في ١٢ من شهر مارس سنة ١٩٨٠

[illegible]

١. ج. ٢. ج. ٣. ج. ٤. ج. ٥. ج. ٦. ج. ٧. ج. ٨. ج. ٩. ج. ١٠. ج. ١١. ج. ١٢. ج. ١٣. ج. ١٤. ج. ١٥. ج. ١٦. ج. ١٧. ج. ١٨. ج. ١٩. ج. ٢٠. ج. ٢١. ج. ٢٢. ج. ٢٣. ج. ٢٤. ج. ٢٥. ج. ٢٦. ج. ٢٧. ج. ٢٨. ج. ٢٩. ج. ٣٠. ج. ٣١. ج. ٣٢. ج. ٣٣. ج. ٣٤. ج. ٣٥. ج. ٣٦. ج. ٣٧. ج. ٣٨. ج. ٣٩. ج. ٤٠. ج. ٤١. ج. ٤٢. ج. ٤٣. ج. ٤٤. ج. ٤٥. ج. ٤٦. ج. ٤٧. ج. ٤٨. ج. ٤٩. ج. ٥٠. ج. ٥١. ج. ٥٢. ج. ٥٣. ج. ٥٤. ج. ٥٥. ج. ٥٦. ج. ٥٧. ج. ٥٨. ج. ٥٩. ج. ٦٠. ج. ٦١. ج. ٦٢. ج. ٦٣. ج. ٦٤. ج. ٦٥. ج. ٦٦. ج. ٦٧. ج. ٦٨. ج. ٦٩. ج. ٧٠. ج. ٧١. ج. ٧٢. ج. ٧٣. ج. ٧٤. ج. ٧٥. ج. ٧٦. ج. ٧٧. ج. ٧٨. ج. ٧٩. ج. ٨٠. ج. ٨١. ج. ٨٢. ج. ٨٣. ج. ٨٤. ج. ٨٥. ج. ٨٦. ج. ٨٧. ج. ٨٨. ج. ٨٩. ج. ٩٠. ج. ٩١. ج. ٩٢. ج. ٩٣. ج. ٩٤. ج. ٩٥. ج. ٩٦. ج. ٩٧. ج. ٩٨. ج. ٩٩. ج. ١٠٠. ج.



من شأن الإحقاقيات حوالي 188 إتفاقية إلى غاية 2007¹ من التطرق إلى الحق في العمل
و في إطاره عجيبة به و قد ما جعلها يصا نعرض إلى الحدود المبادئ ومبادئه مما به
الحق في العمل حيث لا يمكن تصور ممارسته الحق في العمل دون توفره و هو ما ينطوي فيه
رسة في فرع و و اما ما حدثه بعد الحق في حرية أساسية تضمن نعمت مشاركة
عدالة في تنمية حد يد فيه موضوع فرع الثاني

الفرع الأول : الحقوق و المبادئ الأساسية لممارسة الحق في العمل

الحق في العمل لا يمكن الحديث عنه بمعزل عن حقوق و لا يجب به برهنا وثقا، لذلك
عملت منظمة العمل الدولية على إيجاد المسود من الإتفاقيات التي تضمن وجود هذه الحقوق
موجود يعتبر من له الحق في العمل و مبادئها لا يسمح تنقل في العمل معني و ايضا عمل
المصنعة على إيجاد مجموعة من المعايير الأساسية للحق في العمل باعتبارها معايير و معايير يتم من
حالتها قياس مدى الإلتزام من طرف الدول بتطبيق طرف و ف هو انية نعمت

دول: الحقوق المرتبطة بالعمل

هذا القسم من منظمة العمل الدولية من حيث الإتفاقيات الدولية و يرجع ذكر الظروف التي
ضمن حقوق مسود في ممارسته الحق في العمل و عملت على ضمان التمتع منها و حر حر التمتع

1 تحديد ساعات العمل

و قد تعرف السيد من الإتفاقيات التي تحدد ساعات العمل تبع لكل قطاع و خصوصية
الأعمال في تلك القطاعات، لأن تحديد ساعات العمل يعد أول اهتمام تطرق به للمصنعة بعد شأنها
حيث نصت عليه في 1919² من خلال تحديد ساعات العمل بـ 48 ساعة أسبوعية

¹ منظمة العمل الدولية، 2007، د. و. بكتي الدوي

² www.ilo.org

مؤرخة 11

"العالمي لحقوق الإنسان و المادة 22/1 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية

كما كرست منظمة العمل الدولية هذه الحق من خلال لاتقيه رقم 87 لعام 1948 حيث

اعطت الحق في الانضمام الى منظمات تمثل العمال و ايضاً في الاتحاديه رقم 98 لعام 1949 و

عززت جعل الاستخدام لأي عمل مشروط بعدم تصدده إلى تدينه او ببحيه عن عضويه من

العمال التي وجد حديه العمال من صرف انهم يستوفيه على هذه الختاتيه من التصرفات التي

محتوى من ممارسة العمال حقوقهم النقبيه وقد يقر بهم¹

ج: الحق في الإستقلال النقابي :

يعتبر استقلال النقابات عنصر اساسي من عناصر حرية تكوين الجمعيات و الانضمام

اليها حيث يقر من ذلك سدا يمنع لدوله او لصاحب العمل عن التدخل في شؤون النقاب²

و ليس من حق الدوله ممانته في جوارها الإداري حل منظمات العمال او وقف نشاطها ، و إنما يتم

ذلك عن طريق السلطات القضائية المختصة

و الدول و صاحب العمل ممنوعان من التدخل في شؤون النقابات هذه من تصميمه

و لاتقيه رقم 98 لعام 1949 و التي تحدد الاعمال التي بعد عن غير التدخل في شؤون النقاب و منه

الاعمال المنصوص به تشجيع إقامة المنضمات عمل تصبح لتبصر ، منظمات اصحاب العمل ، و بعض

من منضمات العمال مؤسسات ماليه او غير ماليه الهدف منها يستقره على هذه المنضمات و هي

تحت الهدف منه صنع صندوق العمل هذا التبصر دسمه الحكومة او اصحاب العمل³

من الإستقلال النقابي هو ثمره لممارسه الحق النقابي بوعده ؛ و يمثل الحرية النقابه الذي هو من هذا

الموضوعات هي كما من ثمار القانون الدولي للعمل⁴

1- في التاييه رقم 87

2- من عاينه رقم 87

3- من عاينه رقم 87

4- من عاينه رقم 87 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية "التيه" بمنصته صور التي جوهيه بر . رقم 98/1 من

العصر الحديث، مما يضعه في مقدمة جدل الحريات من جهة أخرى. عصر النهضة
المعاصرة في مصر الظروف التي تصاحب هذه الأزمات¹

وخلص ما سبق إلى

منظمة العمل الدولية منذ خلال سنوات 1900 التي كان يهدف واضعوه في حين
المنظمة «دفعته في حماية حقوق العمال، وبعد من خلال التعديلات والتعديلات التي نصرت
الغاية من النسخة التي تهدف إلى جعل الحق في العمل أكثر سهولة من خلال توفير
مستوى أعلى من الحماية التي توفرها في القانون الدولي لحقوق الإنسان. هذا القانون
الذي تم إقراره في مؤتمر الصناعات الكيفية بنقطة المبدأ العثماني الذي هو مدعاه
المجتمع الدولي من خلال ما عارضه منظمة الأمم المتحدة. وبما أن منظمة العمل الدولية من خلال
حيثما تأسست على تلبية متطلبات تصد على مصلحة حماية حقوق العمال إنما تهدف إلى توحيد النظر
محور في العمل. أيضا إلى حاطه هذا الحق بأشكال من الصناديق التي يمكن أن تكون
الأول من أهم في مصر في دور كبير في البحث على حماية هذا الحق

والحق في العمل لا يتحقق إلا بيجد ظل واسبابه وإزالة كل العوائق التي تحول
مصر في هذا الحق بهيئة من الحرية تضمنه في العمل لتدبي خياره وضار
على أساس «الحرية» على طريق معيشة من (سواء في حماية الحقوق والمصالح
وأيضا على المنظمة التي ذكر الشروط التي قد تسبب في عطف معارضة الحق في العمل، و«
المنظمة تتعدى عن الإنعاش و إيجادها عند ممثل من التوصل إلى تدوير على التماس التماس الذي
تمت به هذه المنظمة مما جعله يقوم به المنظمة في إطار أن ينفذ به مع ما قد يترتب

١ - في مجلدات مكتب جسد في هذا المجلد و تصديده في سنة ١٩٤٠

٢ - في مجلدات مكتب جسد في هذا المجلد و تصديده في سنة ١٩٤٠

٣ - في مجلدات مكتب جسد في هذا المجلد و تصديده في سنة ١٩٤٠

٤ - في مجلدات مكتب جسد في هذا المجلد و تصديده في سنة ١٩٤٠

٥ - في مجلدات مكتب جسد في هذا المجلد و تصديده في سنة ١٩٤٠

المبحث الثاني

جبهة الشرق

١ - في مجلدات مكتب جسد في هذا المجلد و تصديده في سنة ١٩٤٠

٢ - في مجلدات مكتب جسد في هذا المجلد و تصديده في سنة ١٩٤٠

٣ - في مجلدات مكتب جسد في هذا المجلد و تصديده في سنة ١٩٤٠

٤ - في مجلدات مكتب جسد في هذا المجلد و تصديده في سنة ١٩٤٠

٥ - في مجلدات مكتب جسد في هذا المجلد و تصديده في سنة ١٩٤٠

٦ - في مجلدات مكتب جسد في هذا المجلد و تصديده في سنة ١٩٤٠

٧ - في مجلدات مكتب جسد في هذا المجلد و تصديده في سنة ١٩٤٠

٨ - في مجلدات مكتب جسد في هذا المجلد و تصديده في سنة ١٩٤٠

٩ - في مجلدات مكتب جسد في هذا المجلد و تصديده في سنة ١٩٤٠

بذلك في ٢٠٠٠، حيث تم إنشاء المجلس في مقره الجديد في شارع

[illegible]

^٤ من ساحتها بصورت ایستادگیه او لبه صغیره من ساحته حرره^٥

٢٠٦ جنة المونصر معنية بطريق الإتفاقيات و التوصيات

في د ر ن م د عام ٩٧٦ هـ يمثلا سمو عمر ابنه د محمد بن عبد الله بن عمر بن الخطاب

عمال ، أرباب الأعمال²، هذه الفئة تسمى لجنة المؤتمر ، و تقوم هذه اللجنة بدراسة التقارير

المرحلة التي يليها من حجة الخبراء كما أنه قد عو حكومات الدول الأعضاء لا تزال في أعمالها بصفة

الخصم. علی منہم سب قتالہ کے حکم پر ان لوگوں کو سب سے اچیرے سے لڑنے سے منع کیا ہے کہ اگر وہ

جاءه انداء به : صبيه بحه المومح خعنثي شي بحث مماله نصويه الخلقبات و الخصب هـ ،

هو عيسى بن عبد العزيز بن أبي العزيم، الملقب بـ «الوهابي» حسب تسميته.

ممد الدوس النور عند بجته بحبر و تکریر و بساطی

ويذكر أن هذه الشريحة هي التي سترددها الدولة من خلال الميزانية العامة للدولة.

يُذَكِّرُ بِهِ الْمُنْقَضُ إِلَى مَا فِي نَفْسِهِ خَيْرٌ مِنْهُ بِمِثْلِ الْعَمَلِ فِي عَمَلِهِ بِأَبْنِهِ

عز من و انهم بحصو من بحبیبو یومهم (التأقیات العس) ، و فکرم اللجته فی خدم عملی و منفتو

کمر بر بندم، آغوشند دنیای خراب و دزدان را، در آغوش دانه‌های نان، آغوش دانه‌های نان

١٤٤٤ هـ في اليوم الثاني من شهر ربيع الثاني سنة ١٢٨٠ هـ على التوقيعات الأحرى إلى الأبد

۳۔ عدم اثری یا غیر مستقیم اسفند کی جلسہ عامہ

28.7

يعز الله جد ص 28

لَيْسَ عَصْنَتِي بِإِذْنِ هَيْم حَبِيبٍ عَرَجَمَ بِسَيْفِهِ قَتْلًا ٢٦٣

نعم في ذلك عبرة لمن يعقل

١. في سورة هذه النجبة ١٠ في حقيقى عنى في نى بالحق + منقصه بال

^١ يُسَمَّى نَحْوَ الْفَدَا سَالِدٌ حَيْثُ مَكْتُوبٌ لَهُ فِخْصٌ، يَرِيدُ عَنْ (الْبَصَائِر) بِقَوْلِهِ «يَعْنِي».

العمر منه تم اختياره الجهاز الأكثر فعالية في منظمة العمل الدولية، و هو ما يعرضه هي مدير

2

مكتب العمل الدولي

١٠٠ - ٢٠٠ : في هذه المظلة ، حيث تجدني ، سرّ ما قد فعلتني وجهدك الجليل هو من هنا .

م. ح. د. : س ج ب هـ ؛ ز ي ط ذ ص ث جيم عفا المصنعة وجو د الجهر و النصر م.

مَنْكَ الْعَمْرُ أَرَى فِيهِ بَعْضَهُ دَلَمَ فِي بَحْبِ شَرِّ تَحْطِيزِ الْقُرْآنِ: إِلَا أَنَّهُ مُدْرِي

[illegible]

المطلب الثاني

مكتب العمل الدولي

[illegible]

کتاب: مرجعہ السنو ص ۱۲۰

و بعد از آنکه در این باره بحث کردیم، حالا بیاییم ببینیم که آیا اینها در واقعیت وجود دارند؟

پس بیاییم ببینیم که آیا اینها در واقعیت وجود دارند؟

و حالا بیاییم ببینیم که آیا اینها در واقعیت وجود دارند؟

پس بیاییم ببینیم که آیا اینها در واقعیت وجود دارند؟

و حالا بیاییم ببینیم که آیا اینها در واقعیت وجود دارند؟

پس بیاییم ببینیم که آیا اینها در واقعیت وجود دارند؟

و حالا بیاییم ببینیم که آیا اینها در واقعیت وجود دارند؟

پس بیاییم ببینیم که آیا اینها در واقعیت وجود دارند؟

و حالا بیاییم ببینیم که آیا اینها در واقعیت وجود دارند؟

پس بیاییم ببینیم که آیا اینها در واقعیت وجود دارند؟

و حالا بیاییم ببینیم که آیا اینها در واقعیت وجود دارند؟

پس بیاییم ببینیم که آیا اینها در واقعیت وجود دارند؟

و حالا بیاییم ببینیم که آیا اینها در واقعیت وجود دارند؟

پس بیاییم ببینیم که آیا اینها در واقعیت وجود دارند؟

و حالا بیاییم ببینیم که آیا اینها در واقعیت وجود دارند؟

و حالا بیاییم ببینیم که آیا اینها در واقعیت وجود دارند؟

و حالا بیاییم ببینیم که آیا اینها در واقعیت وجود دارند؟

پس بیاییم ببینیم که آیا اینها در واقعیت وجود دارند؟

پس بیاییم ببینیم که آیا اینها در واقعیت وجود دارند؟

نشرت في ٤٠٠٠ نسخة في اللغة العربية في ١٩٩٠

46

العلماء في هذه المسألة

[illegible]

اسم : _____ رقم تحت : _____ رقم قيد ط : _____

٥١٠ ٢٠٠ ١٠٠ ٥٠ ٢٥ ١٠ ٥ ٢ ١

... في معنى بالوصف في ...

عنه خدم حمزة الوصيات حمي علم الله

٤. عدد ٥. من دستور المملكة نهب سي الر د ٦. ٧. ٨. ٩. ١٠.

[illegible]

مادة: التقارير بشأن الالتزام بعرض الإنصاف على السلطات المختصة .

[illegible]

المستشار: د. محمد صالح المنجد

البراق : ١ : ج هبالة على السعة المخصصة^٢

١٠ سور منصمة بعض في مائة ٥ ٦ ج على ب الدول لأعضاء حاد ثقيد ٧

[illegible]

تحت إشراف

١٤- فحص تقارير من طرف جهة الخير ٥

١- من جهة الخير ٥ معتمده يستعمل "نصيب" "المصداق" من "الدور" الذي هو

٢- "معتمد" محصنه بـ "المرتب" الدويبة المستفاد من "مصدر المنظمة" "المعتمد" التي هي

مكتب

٣- جهة "الخبر" ٥ "المستفاد" جهة "الخبر" ٥ "المعتمد" بـ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥

٤- "النصر" في "المرتب" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥

٥- "النصر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥

٦- "النصر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥

٧- "النصر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥

٨- "النصر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥

٩- "النصر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥

١٠- "النصر" ٥ "الخبر" ٥

١١- "النصر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥

١٢- "النصر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥

١٣- "النصر" ٥ "الخبر" ٥

١٤- "النصر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥

١٥- "النصر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥

١٦- "النصر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥

١٧- "النصر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥ "الخبر" ٥

١٨- "النصر" ٥ "الخبر" ٥

١٩- "النصر" ٥ "الخبر" ٥

٢٠- "النصر" ٥ "الخبر" ٥

تصانيف بن هي مجرد جهاز إداري تزيينيه إلا أن المصنفات الصادرة عن هذه اللجنة من الممكن أن تشارك في تكوين قواعده المرفق الدولي، كما أنها يمكن أن تساهم في إبراز الاتفاقيات الدولية ، من حيث يبين مؤيد العمل الدولي بما جاء في توصيات هذه اللجنة ؛ كنت تبرزه في حوزة عمله .

و عيّن نفس لجنة الخبير ، عيّن فيها أربع تقرير بذلك إلى لجنة للمؤتمر ، وهذا ما عيّن في المرفق الدولي . من حيث منظمة العمل الدولية ، تقوم لجنة التحقيق ، على أساس خبرته في الشؤون العامة ، تقرير خاص مدّج ، التي تخصصها بصدور جميع الوثائق التي تسمح بالبحث في القضايا المسترخ عنها بين الأطراف ، و التوصيات التي تترى من المناقشات التي أجراها ، بعد خطوات التي ينبغي اتخاذها لأزالة أسباب المكنوى ، و يحدد المهمة التي يجب أن يسند خلالها هذه الخصائص

و تشكل التقرير التي تصدر عن لجنة الخبير ، الأساس و الأرضية التي تتعلق بها هذه المؤتمرات في عددها ، المتعلقة بالرقابة على أساس التقرير

ثاني فحص التقارير من طرف لجنة المؤتمر *

تؤسس هذه اللجنة دراسة لتقرير موضوعه إليها من جهة الخبير ، و يحدد مهمة دعوة حكومات ، و أعضاء في منظمة إلى شرح لأجزاء التي تخصها بتطبيق قواعد العمل الدولية ، و ما يدفعها رفض صحتها ، و يحدد اتجاهه أساس عمله تقرير لجنة الخبير ، و يتم مناقشة تحديد المسائل بواسطة مؤيدي الحكومة ، و إصدار العمل و العمال ، في النهاية تكون اللجنة ، مختصة ، و Rétic ، و ما من مخصص ، و ما يجر عليه الأمر ، ثم تقوم بتحديد المختص في شكل تقرير إلى ما من العمل الدولي مجتمعة في هيئة الكسبة بمناقشته *

1998

1

100



10

1

1

100

1000

100

1

1

1

11



1

المرفوعة من طرف البول ، لا يقوم على أساس ضرر مباشر أصعب التهمة المذكورة ، لكن
يلزم على مدير بحثه التصريح بعد

و بعد المدة 60 من تسير المنظمة حتى ، كل من دول الأعضاء حق التقدم إلى
مكتب المجلس الدولي شكوى ضد أي بول عضو أخرى ، و لا ريب في هذه الحالة لا تكفي الالتزام
العالي بأي تدبير منبثق كقائما عليها طبقا لأحكام المولا للمتابعة

و يجوز أية دولة أن تقدم بشكوى ضد أي بول أخرى ، لا يحترم قواعد الأمم المتحدة حتى
و مباشرة على هذا ، عضوا في عصبة العمل الدولية ، يعتبر أن قواعد القانون الدولي للعصر
برق بعد التنظيم العام - d'ordre public - في النظام القانوني الدولي² ، هذا النظام القانوني أو ما
تدبره الأمم المتحدة ، خاصة بكونه الدولي ، الذي لم ينص عليه في اتفاقية ميثاق القانون للمعاهدات العام
1948 ، المادة 66 من العهد ، وفيه يقصد بالقاعدة ، مرة من هو بعد القانون
الدولي ، المادة القانونية المعترف بها من قبل المجتمع الدولي ، على أنها القاعدة التي لا يجوز
الإخلال بها ، و التي لا يمكن تفسيرها إلا بقاعدة لاحقة من القواعد العامة للقانون الدولي ، في ذلك
الصيغ

بعض ج. ت. لتدقيق ميثاق القانون للمعاهدات الدولي حتى و لو لم تكن الملوك في العهد
موضوع المخالفة الحق في الإحتجاج ، و هو ما نصت عليه المادة 60 في فقرتها الثانية (ج) بحيث
في طرف من دول الدولة الموقعة ، الإحتجاج بالإخلال

ثالث : مجلس إدارة منظمة العمل الدولية

حقه : أعضاء مجلس ، و منهم بعض الدوليين ، يتألف من عدد من دول هي 10
و ذلك على : الداخلية بالصفة الخاصة بالتمثيل إمكانية أيام اللجنة الخاصة بتقديم شكوى في أي وقت
و هذا ما حدث في قضية الشبي عام 1974 ، حينما قدمت اللجنة التابعة لمجلس إدارة كتيبة ب. ب. ب.



في نهاية شهره مع عدم قيامه بتسليم الوثائق المطلوبة و بعد التوصل الى قرار
مجلس الدولة بعدم قبول الطلب المذكور لعدم اتمام الترخيص في مجلس الإدارة الى
الآن من الحكومة المختصة بالسجلات و يتم نشر هذا القرار في الجريدة الرسمية
المعتمدة و تقرر للحكومة المعنية ببحسب القرار المذكور انهاء الترخيص في
الوقت الذي سيمر عليه الترخيص وفي حالة ارفاق و بعد التوصل الى التحقيق فيه بكونه
عليه ان يفصح عما اذا كانت قد ثبت في حالة الشكوى لمحكمة العدل الدولية من عدمه

ثالثا . الإحالة لمحكمة العدل الدولية

ب- عرض الشكوى على محكمة العدل الدولية من طرف منظمة العمل الدولية
العرض عنه صدر في سنة 1971 و تم عرض فيه مباشرة توصيفه الاقتصادي في الممارسات
الدولية من طرف منظمة العمل الدولية

ب- محكمة العدل الدولية في هذه الحالة تقوم بذلك صيف نص المادة 36 من نظامها
الأساسي و هي القضائية اختيارية في ذلك من موافقة أطراف النزاع جميعا حتى ذلك
الوقت الذي في حالة ارفاق من الدول المعنية عرض للشكوى على المحكمة سيحل نظر في
الشكوى امامها

ب- تم قبول الأطراف بعرض الشكوى امامها في حكمها في قرارها بكونه يهين
نص المادة 1 من دستور منظمة العمل التي جاء فيها بكون قرار محكمة العدل الدولية يهين
شأنه في شكوى و مسئلة خيلت إليها عمدة بأنه 1979

و بـ يجب الحق في تأييد أو معارضة أو إلغاء نتائج لجنة التحقيق في قراره طبق للمادة

32 من دستور المنظمة التي نصت : " لمعكمة العدل الدولية أن تبت أو تعدل أو تلغي أي نتائج أو

توصيات قدمت به لجنة التحقيق "

رابع : التعويضات المقررة

في الأحوال السابقة جميع تقوم لجنة التحقيق بتضمين تقريرها مع نراه ملانما بالنسبة
للخصومات للرجب اتحادا لمواجهة التكرار، و يقوم مجلس الإدارة بدءا على ما قررته للجنة بتقييم
موصية جبرم العر لموسى بشأن ما يجب احطاء في سبيلها و لا شك في أن تلك الإجراءات
التي يتم اتخاذها ضد الدولة لمخالفة من شأنها تكبر رأي عدم ضد هذه الدولة، مما يحتر في حد ذاته
جزء بوقع على الدولة المخالفة¹

و عبر التاريخ لطويل لمنظمة لعمل الدولية لم يتم أبدا تبني إجراءات عقابية تجاه أي
دولة و ذلك حتى مارس 1999، عندما قرر مجلس الإدارة أن يتكيف في دورته رقم 90 في شهر
نوفمبر إلى جدول أعماله موضوعا حول الإجراءات التي يجب أن يوصى بها المؤتمر من أجل
ضمان التزام و احترام الإنفاذ الخاصة بلصن الجبري رقم 105 ، من جلاب دولة مايمار بذلك
بها لتوصيات لجنة القصص المشكلة في عام 1997 من أجل دراسة انتهاك الاتفاقية الخاصة بالعمل
الجبري و في 1999 بعد انسحاب هذه المجبة بثلث الدولة من طرف اللجنة و التي كان يجب
حلائها على حكومة مايمار الامتنان للتوصيات، تم نشر التقرير الذي صاغه المدير العام بعد
اتصالات مع الحكومة المحلية و في جرم من نصر لمام تبني مؤتمر فصل الدولي قرار بوضع
إجراءات عقابية تتمثل في وقف التعارض الفني و المعوية مع هذه الدولة و استبعاد حكومتها من
المشاركة في اجتماعات و مؤتمرات و ملتقيات منظمة الأمم الدولية² .

في ما تعرضه إليه سائد يتم إتباعه في حالة ما إذا كانت للشكوى من غير منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال و بالأخص إذا كانت بين لدولة أو أكثر كما يتعلق بالحرية النقابية عنها تفحص من طرف لجنة الحرية النقابية

خامسا فحص الشكاوي المتعلقة بالحرية النقابية

إذا وصلت الشكاوى بالحريه النقابية، فإنها تبحث من طرف لجنة الحرية النقابية، حيث تقوم اللجنة بالتحقيقات الضرورية، عليها في حالة تأكيدها من عدم وجود انتهاك أو أنه تم إيفاءه أن يتخذ قرار بوقف فتحها، أو أنه توصلت بالتحقيقات إلى وقوع الانتهاك وهو مستمر عنها تستمر برصيدها لئلا يعود من اليمين بصرف معين أو يعلو القوتين العمالية مثل الانتهاك

و من بين الشكاوي التي قد تثار، نجد الشكاوى بخصوص منع ممثلي العمال من حضور أعمال مؤتمر العمل الدولي، و هي مثل بعضهم من منظمة العمل الدولية تتأثرها لمساكن على نشاط المنظمة²، و تقوم لجنة الحرية النقابية بتقديم تقرير إلى مجلس الإدارة مفصلاً عن موضوع الشكاوى و عادة ما يأخذ به المجلس، و عندما تكون هناك بولة قد صحت على نصوص الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية فإن لجنة الحريات النقابية تقوم بإبلاغ توصياتها إلى لجنة الخبراء لمتابعة تنفيذ توصياتها مستقبلاً³

و الحرية النقابية تشمل : حق كل في حرية الإنسراك في الإجماعات و الجمعيات لتسليمه و بكل قوة الحق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين بما في ذلك حق إنشاء النقابات و الإلتصاف إليها، و من هذا العبود التي يصل عليها اللجان (لهذا نجد أن اللجنة المتعلقة بالحرية النقابية لها مجال نشاط كبير)⁴

الفرع الثالث : دور نظام الرقابة داخل المنظمة في تطبيق قواعد العمل الدولية

¹ بين مصطفي و خيم حارة في جمع التبرعات من ص 628، 639

² مكتب العمل الدولي التتبع الأساسي من قبل مكتب في أصحاب العمل و منبوي العمال في مؤتمر العمل الدولي 2004 جديد

محمود حسنة محفوظ، مع حق العمل، ص 457

³ بين عبد الرحمن ديمر في توصيات محور الإنسان، حبيب و عبد القادر الدولي و تشريع الدولي الطبخة التي المكتب العالمي

بجانب، و نقد به ص 936، ص 94

من ما يصنع فعالية نظم الرقابة في تدقيق و توسيع نطاق قواعد العمل الدولية من طبيعته المتشعبة التي تخرج منه صامد يشهد بإذني إلى التطبيق العملي للقواعد الدولية المتعلقة بحقوق العمال في الدول. من بين سمحه من المعلومات المبتعة من حكومات الدول الأعضاء إلى المدير العام للمنظمة ، إلى ممثلي العمال و إلى ممثلي أرباب العمل ، مما يسمح لهم بالتأكد من صحة التقرير المقدمة من طرف حكوماتهم¹.

• تقدم أثره داخل منظمة العمل الدولية يجعل منها على حد تعبير فيكتور أيف تهابال Victor - Yves-Frèchal ، إحدى المنظمات الأكثر تقدما في هيئة الأمم المتحدة ، و بقر للرقابة المتبع لـ منظمة العمل الدولية بجزء كبير ، و أخرى تدعيه أو تسعى مناسبه تقيه² .

و الرقابة الممارسة من طرف أجهزة منظمة العمل الدولية المختلفة ضمن جميع إندكيتات المتصالحة عنها ، سواء مصداق³ عنها ، و حتى غير الاقتصادي عليها، فهي تشمل جميع قواعد العمل الدولية المنصوص في مصر هذه المنصوص و بالأخص النوع الذي تديرها المنظمة بحماية خاصة كالحق في الحرية النقابية

و قد 5 منظمة العمل الدولية الفصل في أن عرف العالم نظاما للرقابة الدولية أكثر حورا ، فإنه كان لا يصر في الرقابة الدولية أنها تقوم على أساس اقتضير التي تتقدم بها الدول الأعضاء كغاية دور حجة لشكوى أو مطالبة ، فإن منظمة العمل الدولية عرفت بجانب هذه الصلوة التقديرية رقابة صورية حرة تسمح بمصداق الحكومات محصف الدول لأعضائه ، و لمنظمات أصحاب العمل ، لمنظمات العمال ، اصحاب مجلس : 5 منجم العمل انبويه ، و لأعضاء المؤجر العام بمنظمة العمل انبويه بالإنترنت في عمل لرقبة . هو ما يتكّن منه من المنظمة في إنترنت العديد من لأصراف ، التي بإمكانها للمساهمة في لرقبة على حقوق العمال⁴

التي هي نتيجة ما وجدته عن 74 بلصوف
المشار إليه عن 75
من 439

و من جهة أخرى، يطور نظام الرقابة الممنوع من عضمة العمل الدولية أكثر فاعلية، و من جهة أخرى، يوسع قوعد العمل الدولية، كما لا بد من إيجاد سبيل أو إجراء كفاي بتنظيم المعونة الأرمية للنزوح (العمالة) قصد جعلها على المزيد من التصديق على اتفاقيات العمل الدولية، لذلك تم سنسبى هذا الإجراء في العام 1969 بحسب مضمون الإتصالات المباشرة " (central sectors) وذلك من أجل توفير من جهة الخبراء سنة 1967¹ حيث يمارس هذا الإجراء من خلال إتصال بين ممثل لمعبر العام بمكتب العمل الدولي و الحكومات التي يمكن أن تتعرضها صعوبات خاصة فيما يتعلق بتصديق قوعد العمل الدولية، في البداية تم تكن الإتصالات المباشرة تنقل إلى تطبيق الاتفاقيات التي تم التصديق عليها. تمتد من سنة 1973 إلى المسائل المتعلقة حتى بالاتفاقيات غير المصدرة عليها، و ليس الصعوبات المتعلقة بعرض قوعد العمل الدولية على السلطات الداخلية بدون لأعضاء في هذا الإجراء تسمح للمعظمة بإيجاد الحلول المناسبة من خلال إشراك ممثلي العمال و أصحاب العمل، و تصفاه إلى ممثلي الحكومات المعنية، و هو يعد وسيلة كفاية تساعد في التغطية المعنى لأسباب الرقابة المعنوية من طرف منعضمة العمل الدولية، و بالتالي إلى إشباع الرقابة التي تكون قد أدت وظيفتها، و هي تطبيق و توسيع نطاق قوعد العمل الدولية، و التي تهدف إلى توفير الحماية القانونية لحقوق العمال في إطار منظمة للعمل الدولية²

خلاصة الفصل الثاني

٤. ب. مصدع العمل : فيه مر حدة ما تضمنته من حقوق و جزاءات للعمل بشرها
على جميع الأهداف المعلنة في دستور ، و أيضا الأساليب التي تتيحها للرقابة ، سواء للنواب
أو أعضاء أو منظمات العمالية و لمطالبة لربان العمل و حتى نضمن لجمهورهم مميزات عن غيرها من
بمصاصاته انه عنه في مدح حمايته حقوق الإنسان بصفة عامة ، ففعله به الأساليب تظهر في اعتبار
و سيطرة مصدع بمارس على الدول التي تقع منها . إنسيهكت لحقوق الحصول و جعلوا نضرب تذكرك كل
نفس لا نقضير حذر ، نكو عرضه لأي تفسير يمارس صدده أو وسائل المناحة بفضله أو حتى
ج. عسك في موقد أنجابه ، لدى محكمة العدل الدولية في خرصه على جيد أنجابه في هذه
بمضمونه يحكم عليه بدمر دار العسك ٢ على الوجود لكل الآخر . في نزيه عنه ، يجب ميزه
باعتباريه بفضله بجمع الدولية

و أصدر الرقعة المنظمة العمل الدولية في ترقية على حقوق العمل و إنشائها لأجهزة
 جنسية و على رأس هذه الأجهزة يجد مكتب العمل الدولي ذي الانتشار الواسع من خلال
 تروعه النموذجي جميع جهات في جميع أنحاء العالم ؛ أيضا توفرها على مساهمة فعالة في الرقابة على حقوق
 العمال يمكنه من توسيع التطبيق الفعلي لقواعد العمل الدولية ، التي عمدت المنظمة على إثرها من
 دال مختلف تمسوس للسلطة عنها جعل منها منظمة رائدة في مجال ممارسة الرقابة على تنفيذ
 م بصر منها من التدقيق . الثاني في ذلك مكتب من دفع لئول الأعضاء إلى المزيد من الالتزام
 به و انفتحت عليه إلى رعايا نشاط المنظمة يشمل كل ما له علاقة بالحق في العمل

خاتمة

إن منظمة العمل الدولية تعتبر بدورها للثلاثية عن غيرها من الوكالات الدولية المتخصصة وبخاصة بالنظر إلى أهمية المجال الذي نشط فيه، وهو المجال الاجتماعي على المستوى الدولي، وهذا المجال له خصائصه كبرى بإمكانها حتى العسايس بالاستقرار للعالمي، باعتبار قبول نشاطها لاجل دول العالم، وبالتالي فإن لعملها تأثير على استقرار هذه الدول، مما يمكن على استقرار العالم، كل ذلك جعل العالم يعترف بمساهمات هذه المنظمة في السلام العالمي، وكتقدير لنشاطها منحت لها جائزة نوبل للسلام في العام 1969

إن هذا التقدير الذي حظيت به المنظمة هو اعتراف لها بتطبيق الاهداف التي أنشئت من أجلها وخاصة : إيجاد سريع دولي لتعمد ، وأيضاً فإن الوقت كثير يجعلها تحقق العديد من المسجرات :
بـ الصلة بأهدافها المنصوص عليها في دستورها خاصة ما جاء في إعلان فيلاندي
، ما أكد به من الاتفاقيات و التوصيات التي أصدرتها المنظمة، و لعدد الكبير من الدول الأعضاء ، من على تجدية أسلوب الذي تتبعه المنظمة من أجل تحقيق أهدافها، حتى أنه سمح إلى إصدار العديد من الإعلانات التي تهدف من وراءها إلى الحرص على متابعة ما عسر عنها من نصوص في مجال حماية حقوق العمال

و نجاح منظمة العمل الدولية في إيجاد تشريع دولي لتعمد ، مكنتها من توفير الوسائل القانونية على المستوى الدولي بحماية حقوق العمال فاعتمد لها من الدول الأعضاء ما صدر على الإنتشار في كل بقاع العالم ، أيضاً عدد الكثير من الاتفاقيات التي أصدرتها من أجل تصد من الحروب إلى جميع دولي لتمتعهم بحقوقهم في العمل ، وهي في عصبها التي قامت به ببناء مستدام للعالم في وقتنا مع بساطة مستورده ، و توصي الاتفاقيات و التوصيات التي أصدرتها ، فهذا يعطيها مجاًلاً واسعاً من دعمها على حسن وجه ، و يمكنها من فرض التزامات على شائق قبول الأعضاء الذين يهتمون جميعاً بحقوق العمال

و يجب المنظمة أيضا على جعل الدول تلتزم بتحقيق أهداف المنظمة المعلى عنها في
استورها من خلال جعل القبول بهذا الأخير شرطا للانضمام إليها ، وبالتالي فإن هذه الدول تقبل بما
تقرره المنظمة من ضمانات لحماية حقوق العمال ، و من وسائلها و أجهزة الرقابة على هذه الحقوق
و تمكنت المنظمة من تجاوز الإشكال المتعلق بتفريع الإحتصاص في حماية حقوق الإنسان
بصفة عامة ، بين المنظمات الدولية و الدول ، بالتركيب الثلاثية للمنظمة مكتبها من توسيع لاختصاصات
في تدريس دور رقابي على حماية حقوق العمال و يجب ان فرصة مسورها من الرعاة على
عقد الدول الأعضاء أسهم في إزالة هذا التناقض

و حرصت منظمة العمل الدولية على عدم دورها في تعزيز النمو لأولى في حصة
حقوقه بصفة عامة ، حيث من خلال تركيزها الثلاثية المتميزة بين المنظمات الحكومية ، و المنظمات
غير الحكومية على حد سواء ، تقرر بمواءمة من خلال مفتحي العمل أو مسئلي أرباب العمل ، للتدعيم دور
عام في مجال حماية حقوقه ، و هذا بعد حضور في تعميم دور الفرد في حصة حقوق الإنسان
و أيضا بعد نقله نوعه دور الفرد في العالمين لدولي

، قيام المنظمة بضمم الحقوق و الحريات للعمل ، ظهر بشكل جلي من خلال الحد
الكبير بالانتهاكات ، التوضيحات التي أصدرتها ، الأمر الذي أتاح لها فتح طرق توفير الأساس القانوني
حماية هذه الحقوق ، فذكر أن هذه الحقوق و الحريات تشكل أحد أهم مبررات عمل هذه المنظمة ، و الذي
يتميز من دورها إلى ، جود الفوائد على المستوى الدولي التي تكفي هذه الحقوق و الحريات ، حيث
أنها بذلك تضمن عدم جبر العمل حقا و ليس سعة ، و ذلك من خلال إزالة كل العوائق التي تحول
دون تمكين العمال من حقوقهم ، و محاربة استغلال حاجة الناس للعمل ، لفرض شروط و قيود تنافي
و ممارسة للحق في العمل ، و تم ذلك من خلال منع أعمال السخرة أو لأعمال الجبرية ، و حماية
الأجور ، و منع تشغيل الأطفال الذين هم دون سن العمل و غيرها من الإجراءات

و يحسد المنصحة بفره على انصار حقوق العمال بسبب عدم تمكنه من
 جهز لممارسة هذه الرقابة ، و هذا يبرز الدور الكبير الذي يلعبه مكتب العمل الدولي من خلال
 لروعة المنشورة في جميع دول العالم تقريبا ، و ايضا اعتماده على الأسلوب التقليدي للرقابة الدولية
 و الذي يعد أكثر بوساطة باعتباره يلزم للدول الأعضاء بتقديم تقارير حتى على الإتفاقيات التي لم تصدق
 عليها ، و نفس تميز المنظمة من خلال اعتمادها على أسلوب للتشكوي في الرقابة على حقوق العمال
 الذي تفتح لكل الأطراف المكونة لها لعب دور رقابي، مما يعتبر بمثابة صمغية إضافية في نجاعة
 رقابة التي يمارسها بالمنصحة من جن حماية حقوق العمال و هذا الأسلوب يمكن حتى "فر" من
 لعبه رعايا، وذلك من خلال ممثلي العمال أو ممثلي أرباب العمل

و على الرغم من هذا النشاط الكبير ، و هذه الإجراءات المحفزة من طرف منظمة العمل
 الدولية إلا أن هناك عائقين تحول دون تطبيق المنظمة لكل أهدافها المعلنة عنها في دستورها، فمعدن
 الكثير من العمال لا تزال قائمة سواء بسبب للتدخل المباشر من طرف بعض الدول في حرمات العمال
 من حقوقهم و عن طريق عزله عن العمل و أنظمة المصناعات له ماله (الدواب)، أو محاولة لتدخس
 و التوجيه بهذه المنظمات ، و أيضا الضغط عليها حتى لا تقدم أي شكوي تخصم فيها من تقوم به هذه
 الدول من عدم التزامها بتفاصيل منظمة العمل الدولية ، و قد يأخذ الضغط شكل اشتراكات أو تفصيل
 حصص عملية على حساب باقي المنظمات الأخرى

و هناك أيضا معاناة العمال في الدول و لأقاليم التي تعاني من الإستعمار أو السيطرة

لاجينية

منظمة العمل الدولية لا يمكنها توفير الحماية لكافة العمال في البلدان النامية
 بالإضافة كما هو الحال في العراق وأفغانستان، و فلسطين ، بالنظر إلى خطورة التهديدات التي تمس
 حقوق الإنسان من خطر هجرة في الحياة، الذي يهدد على غيره من الحقوق ، أيضا هناك الظاهر
 الكثير من شركات المصنعة الجسيمة التي هي من اقتصادية فعالة بيد الدول الكبرى حيث أن هذه

لشركات تنهرب من لواء بالتراتبية تجاه العسك فيها ، فلا هي تطبق قوانين اليندر التي تشط بها ولا هي تطبق قوانين بلدتها معا بوجب على منظمة العمل الدولية مبدعة وصحية العمال بهذه الشركات على الرغم من أنها حرص على تكبير هذه الشركات وحثها على وجوب تقديمها بالقوانين مواء التي تصدر عن المنظمة ذاتها أو التي تدخل ضمن القوانين الدخية نبلند التي تمارس بها هذه الشركات بشطها

و يمكن نفا بـ نور منظمة العمل الدولية في حمايتها حقوق فئة العمال كى به لأثر الكبير في تحسين 'وسدع انكثير مبدع هي السند من جدى العالم، وهي إيجاد تشريع دولي موحد لهذه الفئة تحب منسى القانون الدولي للعمل، و هو ما كى يطمح إلى تحقيقه من سعوا إلى تأسيس هذه المنظمة ، مع دلا من المنظمة تبقى مطالبة ببذل الكثير من الجهد من أجل تحقيق جميع الأهداف التي رسمتها لنفسها في دستور ها .

غير أن هذا الجهد يبقى غير كاف في مبدوة لحد الدول الأعضاء في المنظمة على حميد التزامها ومن ثم وأب تقديرا هذه التوصيات التالية

- 1 - العمل على بشر انه على بالحقوق لعمالية لدى العمال، من خلات تعريفهم بكل الحقوق المبصو من عنيها هي لتفقيبات منضمه العمل الدولية ، وذلك باستخدام الوسائل الإعلامية داخل الدول الأعضاء
- 2 - بحث الدول على فتح التعددية الديمقراطية أو جعلها من متطلبات العصرية بالمنظمة لأنه في غياب ذلك يمكن للدول التأثير على معطي العمال و وجههم به بحم مصلحة الأنظمة على حساب مصالح العمال و ابدع عكدي من الإذلال من أي شكوى عن هروقاتها العديدة بحقوق العمال
- 3 - لمصغط بشكل جدي على الشركات المعتمدة لجسيات للإلزام بمعايير العمل الدولية التي أوجسها المنظمة ، من حلاي برغم الدول التي يحمل أفراد هذه الشركات جسياتها بوجوب معامتها كالشركات الوطنية ، و إلا عندئذ بحلالا من هذه الدول و عدم لرغم من طرفها بما وقعته من اتفاقيات صادرة

4 - عندما تترك حرية لاجيريه رغبة دحر المنظمة و جعله أكثر بساطة من خلال مبادرته الى منح حق الترخيص له هناك ضمانات بحقوقه تعمل ، و - لأحصل في ماضو الدول المنحقة في ذلك حتى و - لاعتم على السكوي التي يصممها لأقر مباشرة إلى مكتب العمل الدولي عن طريق فروعه ، من خلال إيجاد آلية تحقق تلك نوايا الإخلال بما جاء في دستور المنظمة في هذا الخصوص

5 - العمل من طرف المنظمة على جعل الالتزام باتفاقيات العمل الدولية ، من الشروط الواجب توافرها في الدول المرغوبة في الانضمام إلى منظمة العمل الدولية ، باعتبار أن هذا الأخير يهتم بجميع حقوق الأيدي ومجرى شانه منظمة العمل الدولية من صميمه لأنه يهتم بالحقوق في العمل و بالتالي الحقوق ذات الصلة به

6 - تدعو على تحقيق من تأثير لأهم اقتصادية التي يكون لها تأثير مباشر على حقوق العمال التي هي مطلب من ذوي الصلة هذه الأزمات ، و تلك من خلال جعل الدول الأعضاء تعمل على إيجاد مؤازرة مادية ضيائية تعجبه ما قد يتكبد العمال من خسائر بسبب هذه الأزمات التي تدور بهم في حوث

7 - ممارسة منظمة العمل الدولية ضغط على الدول التي تحتل موقعا إستراتيجيا ، أو أقاليم مسرخ عليها من أجل التزمها بتطبيق مبادئ العمل في هذه الدول من اتفاقيات المنظمة ، إذ كتب هذه الدول أعضاء ببا ، أو تمنح لهم جعاً جزواً للأفراد من حقوقهم في العمل في أراضي المنحقة ، من الأسباب التي تخرجه هذه الدول من عضوية المنظمة ، أو من استبداد الصلة من عضوية المنظمة

8 - و جوب من المنظمة على حماية أكثر فعالية للعمال المعتريين و أسرهم ، عن كل أشكال التمييز و العصرية ، خلال مجسد الإنعاقية الخاصة في هذا الشأن

٥) المصائب من مررت صبي الصبي رحمه على و حكى بعد من حبيد سنوات عظيمهم
المارة على من تحبها و بعد من في الرد الو شاع في عبيد حقوقهم بلا صنع حو لهم في
الثقافة و المصائب رحمه على

٦) كل من سبوا في سره البه يبقى من جز - بمدي لجديه التي بعد من بها الدور و خصه
مستمره العبد الذي في السر ماله حبيبه حلو و العبد حبيبه في أن يتكيف في له - ثم و

٧

الملحق

دستور منظمة العمل الدولية

نص الدستور

الديباجة

نما نم بكل من السبيل إلى إقامة منظمة عالمية راسخة لا يهني على أساس من العدالة لأجتماعه
ولما كانت هناك ظروف عمل تحتوي على إحقاق الضم والصفك والحرمان بعداد كبيرة من
الذين فتولد مسمما يسبب من جسمته أن يعرض السلام و قوائم العالمين للخطر ، و كان من المنهج
تحسين الظروف المنكورة، و ذلك مثلا بتطبيق سمحت العمل بما في ذلك وضع حد أقصى لساعات
العمل اليومية و لاسبوعية، و تنظيم عرص العمل و مكافئة لهجالة، و توفير ديسر بقتل ظروف
محيرة مناسبة، و حماية العمل من الخطر و الأمراض و الإصابات العجزة في عملهم ، و حماية
لأطفال و لأحداث النساء و كقالة معان للفتوححة و الإصابة، و حماية مصالح العمال
المستعملين في بلدان غير بلدانهم ، و تأكيد مبدأ الأجر العتسولي عن العمل العتسوي، و تأكيد مبدأ
الحرية النقابية و تنظيم التحريم المهني و للنقبي، و غير ذلك من الأهداف ،

و كذلك بما كان في تحلف أي لبة عن توفير ظروف عمل إنسانية عقبه بعض جهود غير ها من
لأمم للودخبة هي تحسين أحوال العمل داخل بلدانها

دنى الأطراف السامية لمبعافده تقرر ، صفوغة بمثل من العدالة و الإنسانية و بالدرجة في تحقيق ملام
علمي و دائم، تطلعا هذه إلى بوع لأهداف المتحدة في الديباجة و إقرار دستور منظمة العمل
لجمعية لتتالي بعه

الفصل الأول - المنظمة

المادة 1

الإشباع : سبأ يقتضى هذا الدستور . منظمة - ثمة به العمل على تحقيق الأهداف المبينة في ديباجة
و في الإعلان الخاص بأهداف و مقاصد منظمة العمل الدولية التي اعتمد في فيلا دنيا يوم 10 أيار /
مايو 1944 و المرفق نصه بهذا الدستور

عصوية 2 تتألف عضويته منصمة العمل الدولية من الدول التي كانت أعضاء في المنظمة يوم 19 نوفمبر 1945 و أي يوم آخر ، تصبح أعضائه بمقتضى أحكام الفقرتين 3 و 4 من هذه المادة

3 - لأي دولة عضو أصلي في الأمم المتحدة ، و لأي دولة قبلت عضوا في الأمم المتحدة بقرار اتحدته الجمعية العامة طبق لأحكام الميثاق ، أن يصبح عضو في منظمة العمل الدولية بإبلاغ المدير العام بمكتب العمل الدولي بقبولها الرسمي بالالتزامات التي يربطها دستور منظمة العمل الدولية 4 - و لمؤتمر العام منصمة العمل الدولية أن يهب أو لا عضوا في المنظمة بأغلبية ثلثي عند التصويت للحكومات الحاضرين المعترعين

و يبدأ نفاذ هذا القبول بمجرد قيام حكومة للدولة العضو الجديدة بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بقبولها الرسمي بالالتزامات الناشئة عن دستور منظمة العمل الدولية

الإسجالي 5 - لا يجوز لأي دولة عضو في منظمة العمل الدولية أن تنسحب منها ما لم تعطل المدير العام لمكتب العمل الدولي بقررها على ذلك. و يبدأ هذا الإخطار بعد سنتين من تسليم المدير العام به، شريطة أن تكون الدولة العضو قد أوفت في ذلك التاريخ بجميع الالتزامات المالية المترتبة على عضويتها.

و حينما تكون الدولة العضو قد صادقت على أي اتفاقية عمل دولية، لا يرأس اسمها هذا استمرار سريان جميع الالتزامات الناشئة عن اتفاقية أو المتصلة بها طوال المدة التي نصت عليها الاتفاقية.

القبول مجددا 6 - إذ توفقت عضوية دولة ما في المنظمة يخضع قبولها من جديد عضوا فيه طبقا لأحكام الفقرة 3 أو الفقرة 4 من هذه المادة حسب الحالة

المادة 12

الأجهزة

تتألف المنظمة الدائمة من الأجهزة التالية

أ - مؤتمر عام لممثلي الدول الأعضاء

ب - مجلس إدارة يشكل طبقا للمادة 7

ج - مكتب عمل دولي يخضع لإشراف مجلس الإدارة

المادة 13

المؤتمر

الاجتماعات و المتداول 1 - يفتح المؤتمر العام بممثلي الدول الأعضاء دورانه كل عام في محل يحدده، على ألا تقل عن سوره واحدة كل سنة

و بدال ذلك يجوز من اربعة ممثلين لكل من الدور لاعضاء يكون اثنان منهم مندوبين حكوميين و احد
 المندوبين احرار ممثلين لأحد القسم و اثنان ممثلين لعمال في الدولة المصنوع على النحو التالي
 المستشارين 3 - يجوز لكل من الدول ان تصنف في دائرتها على اقل من مئة مندوب
 بغض النظر عن ذلك بما في ذلك في جداول الدورة
 حيثما عرض على المؤتمر ممثلين من الدول المصنوعة حصصه ينبغي ان يكون احد المستشارين
 على الأقل من ذلك

باعتبار الاقاليم النائية 3 - يمكن دولة عضو خارج مسبوقة عن علاقات ثلثية ان تطلب ان تطلب ان تطلب
 ان تصنف مستنداً على اقل من مئة مندوب
 تحديد عتيد بصفة ممثلين في اقليم ما قد اشوع بصفة عماد لتدخل في انحصار الحكم
 له في الاقليم المذكور

4 - اشخاص معينين في المشورة بصفة المندوبين التي يجوز ان يكون ممثلين في الحكم الدولي
 4 - ان كان اقليم ما حاصره سلطة مشتركة بين عشرين او اكثر من
 عشرين مندوباً في الدورة المندوبين هذه الدول لاعضاء معينة
 عشرين الممثلين غير الحكوميين 5 - ينبغي ان يكون لاعضاء معينين المندوبين و المستشارين غير
 حكوميين في اقليم ما انما في اقليم ما لا يكون ممثلاً في احد الدول و انما في اقليم ما
 بدال ذلك و وجب من هذه المنضمات

وضع المستشارين 6 - ينبغي ان يكون المستشارين في الحديث لا بناء على طلب المندوب الذي يصحبه
 بموجب هذه المادة من نفس المؤتمر 10 - ينبغي ان يكون المستشارين
 7 - يجوز لكل مندوب ان يكون ممثلاً في اقليم ما لا يكون ممثلاً في اقليم ما
 مستنداً على ذلك و يجوز ان يكون ممثلاً في اقليم ما لا يكون ممثلاً في اقليم ما
 اقليم الا اعتماد 8 - يجوز ان يكون ممثلاً في اقليم ما لا يكون ممثلاً في اقليم ما
 عشرين الى مكتب الدولي

9 - حصص الدول 9 - اعتماد المندوبين 10 - مستشاريه بصفة من قبل المؤتمر الذي
 تجارته و عتيد اثنان من المندوبين المصنوعين في اقليم ما لا يكون ممثلاً في اقليم ما
 مستنداً على ذلك ان يسميه في يوم طبع لأحكام هذه المادة



المادة 34

حقول التصويت

يمكن من ان يكون التصويت في يد على جميع الممثلين التي ينص عليها في المادة

2- لا ينفذ حتى تنسحب الأعضاء المنعزلين غير الحكوميين الذين يحق لها تعيينهما بسماع المندوب غير الحكومي الآخر من يشترك في المداولات. ولكن من أن يكون له حق التصويت
 3- رفض المؤتمر بمقتضى المادة 03، قبول حد مبدئي يحدى للنسب لأعضاء
 نصق حكم هذه المادة كما نؤكد المندوب المذكور لم يعين

المادة 05

مكان انعقاد المؤتمر

تعد بورا: مؤتمر في المكان الذي يحدده مجلس الإدارة، مع مراعاة أي قرار يقره المؤتمر
 - إن شاء الله تعالى -

المادة 06

مقر مكتب العمل الدولي

يعرض المؤتمر بدعوة ثلثي أصوات المندوبين لحاضرين المؤتمر على تغيير مقر مكتب
 العمل الدولي

المادة 07

تشكيله مجلس الإدارة

- 1- يتألف من:
 - أ- خمسة وخمسين شخصا
 - ب- عشرة من بين الحكومات
 - ج- أربعة عشر يمثلون أصحاب العمل
 - د- أربعة عشر يمثلون العمال

ممثلو الحكومات 2- يعين من الأعضاء - اثنا عشر - لجمعية اقتصادية إقليمية عشرة أعضاء من بين
 الأشخاص المنتخبين - العشرين الذين يمثلون الحكومات، ويتم تعيين اثنا عشر الباقين لأعضاء
 ليس يختارهم ليد المرحلين للمندوبين الحكوميين في المؤتمر، بعد استبعاد مندوبي الدول الأعضاء
 عشرة منهم البقية

أشور دست لجمعية انصبعية الرئيسية 3- يحدد مجلس الإدارة عند الاقتضاء للدول الأعضاء وقت
 لجمعية انصبعية، و يصنع قواعد تكتل قديم لجنة محايدة بالنظر في جميع المسائل المتعلقة باختيار
 من أعضاء الجمعية لجمعية انصبعية الرئيسية بين التي يت فيها مجلس الإدارة و بقصر المؤتمر في

٦ تم تسمية رعية عصبة على هذا مجلس الإدارة الذي يحدد الدور لاعضاءه ان لا يميز
ه عنه او يسيبه ، و بهذا يتبين تكرار على المؤتمر و يوقف تطبيق (ع.ا.ن) التي ينص
مؤسسه في الاعتراف

يمثلو اصحاب العمل و العمال 4 يقوم مسووم اصحاب العمل و مسووم العمال في المؤتمر ، على
خو اتي بالمدى لانجس ليس يمثلون اصحاب العمل و لا يخصص لثني ممثلو العمال
مدى مجلس الإدارة 5 تكون مدى قويس مجلس إدارة ثلاث سنوات فيا مدبر اصحاب
مجلس في نهاء هذه المرة لأي سبب يؤمن المجلس قويسه اتي في تجري لاصحاب المدبر

لحققت الشاعرة و تميوون 6 - مجلس الإدارة ان يبا في طريفه ضمن الموعود الشاعرة ، يعين
مديرين و م. بي. لك من المسئول ، وهذا باقر في المؤتمر

فيه مكتب المجس 7 - ينص مجلس الإدارة من بين عصابه ، من وقت لتي حرر بسا و
تبي. كاي. يحرر. ح. من هو له لثنته ممثل حكومه و الثاني ممثلا لاصحاب العمل ،
الاعمال

النظم المحس 8 يؤمن مجلس الإدارة وضع حاسبه ا. ح. و يجتمع في المدبر التي بعد ه
شبه و عليه ان يحدد نوره حاسبه ان يحد يصب ال. كتيه هذه عشر من عصابه على لأقر

المادة 08

تدبير العمل

- 1 بر اس مكتب العمل الدولي مدير عام يعينه مجلس الإدارة و يكون مسؤولا و د
بعليمات لمجلس ، عن حسن تدبير عمل المكتب و عن أي مهام اخرى توكل اليه
- 2 يتحصر تدبير العام في ثابته بجنات عدب محسرة الإدارة

المادة 09

الموصفون

المهيين

يعين المدير العام موصفي مكتب العمل الدولي طبقا لمع عدد مجلس الإدارة و
برائع

٦ يحار المدير العام اشخاص موصي في اجسيه يحد (مكار م. للمر عد ثوابية
مقده عن المكتب

٦ يكون عدد مهيين من هو لا = الاثمن من لمد

نطاق التولي لمهام المكتب 4 - تكون مهم المدير العام و موظفي المكتب - طابع دولي تحت
و على المدير العام و موظفي المكتب ، قى أدائهم لواجباتهم ، ألا يلتصقوا أو يعيدوا تعليمات من أي
حكومة لإجراء أو إدارية أو إتخاذ الجمعية

؛ من أي سلطة أخرى حرجه عن الفصحة و ، بمنع من أي صرف قد يضاف مع وصعهم
كوصفهم دون غير بسبب مسؤولين موزعين لعضوهم

٥ - معهد كل حوثة عضو في المنظمة باحترام الصيغ التوسعي السط بهم المسمى العام ،
موظفيه و خدمه ، مع النافذ عليهم في موضوعهم بمسؤولياتهم

المادة 10

وظائف المكتب

1 - يمس و يهدف مكتب العمل إلى جمع و توزيع المعلومات عن جميع الموضوعات
مخصصة للمنظمة الدولي بظروف العمال و عام العمل ، و بوجه خاص بحث المواقف التي يتعرض
عرضها على المؤتمر عليه عقد اتفاقية دولية ، و التقدم بأي مقترح أو دراسة بصفة بصفة المؤتمر أو
مجلس الإدارة

٢ - على المكتب ، ريث بعد قد يصدره إليه مجلس الإدارة من توجيهات
عن التوجيه التي حدود مختلف بدور جهود الأعمال لمعرضة على قرارات التي عز
- مع تقديم عدد مناسب من الحكومة ، بناء على صيغ ، في حدود سلطته ، في يخصص
بصياغة الوثائق و الوثائق على مقرر من المؤتمر ، و بخصيص للملحقات الإدارية و يضم
التقرير

٣ - لأصغر مع بلواجبات التي تصبغ هذه حكاه من المصور في ما يخص بالمر هذه القعية
مخالفات

تحرير ، صدر المصوبات التي تعالج مشاكل الصداقة و العمل ذات الأهمية الدولية ، بالاعتماد
التي يعرضه مجلس الإدارة

٤ - على به لعدم تمكن المكتب في سيطر و عوام أخرى قد يعيد إليه بها الأمر أو
مجلس الإدارة

٦ - يحكم "ب" أعضاء منظمة العمل أممية تكفأف المنظمة ، وفأ للترئيف المنظمة عملأ البحر
و فقره ٦ ح من هه الماده

سأر في فف لأفأ أكاف 4 - أأرأ لأوفه عصف المنظمة سأر فف فف سركف في سساف
منظمه مر أة المنوف في المؤتمر ، أو في مجلس الإدارة ، فف أي أة و مر أة
سأر أو في سساف عصف مجلس الإدارة إذا كالف المنأرأ المسأفه ففف سسوف و سسوف
لأشوف أك المسأوف عفف. ع كالف السففف المنصففف ، علف فف سسوف للمؤمر أن ففر ، بأفففف
لأف أفوف المنوفف للآصففف المعرففف ، المنأح للوفه العصفو المعكورة بالمنوفف إذا ففر
سأر فف عفف أفف ففوف أف فف ، فف آاف فف عفف إذا فف

منفوفففه الأمففه لمنفف العم 5 - فف فف فف فف فف فف فف فف فف فف
عفف أفف أفف منظمة العمل الأفففه فف فف فف

الفصل الأفف : الفوافف الإأرففف

الماده 14

أفولأ أعمال المنوف 1 - ففر مجلس الإدارة أفف فف فف فف فف فف فف فف فف
أفولأ أف فف فف أفولأ للمكوف فف فف فف فف فف فف فف فف فف فف فف فف فف فف
فف فف

الإفأاف لأعمال المنوف 2 - فف فف فف فف فف فف فف فف فف فف فف فف فف فف فف
لأف فف
فف فف

الماده 15

أف فف

1 - فف
و "ف" فف
فف فف

٢- مصدر أنكرير المنعنيه يكن يند من جو- جدول "الاعتصا" بحسب فصل الى الدول
 في موعده بمسح - من مثبته لدر اسمه في عقبه قلب انحصار المؤيد - صمم مجس - جلاله
 على تدعى بغيره نصيبه من الحكم

المادة 16

الاعتراضات على جدول الأعمال

١٠٠ - "نبي" يعرض سائيد قد وعمر في مخرج موجهة إلى تحديد العدد الذي يعمله. قال: "نبي" هو: "نبي" يعرض سائيد قد وعمر في مخرج موجهة إلى تحديد العدد الذي يعمله.

ادرج التوضيح التالي جديد
3 - في الموضح على حرف م و ي في الفتح و مدحه
بحيه ثنى اصغر الى المنهين الخاص بـ و از بعد في مسئلة م و ي ارج هذه المسئلة في جو
عمال راجه 6 التالي

العمارة 17

هبة مكتب المؤرخ و سفير عماله و لجنه

[illegible]

٣ - تقرير هي مسائلة - الاغشية العديدة - وصول الى الصبر بين الحصر بين عدم يريد
 حب صريح على حاد . ذلك في هذا الدستور ، او في بكترة في اتفاقية او اي صفة بصفي بيطر
 في النوع ، في غريبات المالية و المعهه بالمر اية المعهدة يقتصر النوع^٢

٣- بعثت التصوييف بعدلا م لم ينع مجموع ع عدد "الاصواب" المتفرع ع بي نصف
 - انشء ع بي حصر بر في المؤتمر

المادة 18

مجريء القبول

تدعى كل دولة بصفة رسمية للمشاركة في مؤتمر. يجوز لبعض الدول أن تشارك في مؤتمر بصفة مراقب.

المادة 19

الالتزامات والتوصيات

1- متى قرر المؤتمر اعتماد أي مقترحات تتعلق ببنود في جدول الأعمال، ينبغي عليه أن يقرر ما إذا كان ينبغي أن تصاغ هذه المقترحات

(أ) في شكل اتفاقية دولية، أم (ب) في شكل توصية. يجب ألا يعتبر الموضوع محل مصادقة، حيثما من جوانبه، ملزم أو صالح في تلك العين، لأن يكون مادة لاتفاقية

2- وفي حالة الخلل، ينبغي اعتماد المؤتمر لاتفاقية أو التوصية حسب ما يراه. يجب أن يكون هذا القرار هو المقرر في النص النهائي

3- يرعى المؤتمر، وهو يصوغ أي توصية أو توصية شاملة

التي ينبغي وضع الجدول الذي يكرر صراحة التوصية فيه

المحلية الخاصة مختلفة خلال جوهري، ينبغي ملاحظ أن عدم اكتراث تنظيم

تصديقي أو في وصاغ حرية خاصة، و يقرر ما إذا يعتبره ضروري من حيثها لجعلها تتفق مع
حسب هذه البنود

4- يتم توثيق مساهمات من الاتفاقية، التوصية بن دفع شيفر رئيس المؤتمر

المسير العام، و يقرر مدى مدى المساهمات في محفوظات مكتب العمل الدولي و لأخرى لدى

مدير عام الأمم المتحدة و يقوم المدير العام بإبلاغ نسخة منه من الاتفاقية أو التوصية بكونه
من الدول الأعضاء

تقرر: يجب أن يكون له نصيب

5- يجب أن يكون له نصيب

(أ) يجب أن يكون له نصيب

(ب) يجب أن يكون له نصيب

سجلت في بعض الموضوعات في مجال اختصاصها بخلاف إصدار

المادة 23

براسة الشكاوى و تليجها

بعرص المبصر لعدم على المزمع في دورته الثانيه ملخص للمعلومات و التفريغ لبي تكرر
الاول لأعضاء قد أبلغته به عملا بالماديين 19 و 22
2- تقوم كل دولة عضو بموافقة المنظمات المعترف بصحتها التمثيلية في مفهوم المادة 3 بنسج من
المعلومات و التفاريق التي يفتتها إلى المبصر لعدم عملا بالماديين 19 و 22

المادة 24

الشكاوى من عدم تطبيق الاتفاقيات

3- قدمت إحدى منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال للمهنية إلى مكتب العمل لوبي شكوى
تؤنة عضو ما قصرت على أي نحو عن تأمين التنفيذ الفعلي في نطاق و لأهداف التخصيص في السابعة في
طرفيها ، يجوز لمجلس الإدارة أن يحدد للشكوى إلى الحكومة المدعى عليها ، و له أن يحو
الحكومة المذكورة إلى تقديم الرد الذي تراه مناسب بشأن الموضوع

المادة 25

يشير الشكاوى

بمجرد أن يتم من الحكومة المدعى عليه خلال مهلة معقولة ، أو لم يعبر مجلس الإدارة
الذي وصفه مضمنا ، كرس من حق المجلس أن يبتز الشكوى و معها الرد عليها في وجود ،

المادة 26

الشكوى من عدم التقيد بالاتفاقية

ب- لكل من الدول لأعضاء حق التقدم إلى مكتب العمل لوبي شكوى ضد أي دولة عضو
حر في رأي من هذه الأخيرة لا تكفي لالزام الفعلي بأي اتفاقية صادقة كالهذا عليها صنف
الحكم للمواد السابقة

٦ يجوز معجز إله لا راي شك مناسب ه فير حايه الشكور العكور ه اى لجهه بغيره
و نه لتيه التصوص من بنيه فيما بعد ان يضى بالشكور نه الشكور من على اسحو سي بنيه
اله >

٧ يجوز من سجر درة ضروره إبلاغ الشكورى إلى الحكومة المشكور منى و السجر
هـ الشكور و ح بنيه منى حيا مهده مطرره ر يحبر ه مقعدا كى مجلس ان يعبر بنيه
سحقو نه الشكور و تقديم تقرير بنيه

٨ يجوز من سجر ٢ يأخذ بيد النهج منه ، ام عز خلفه ، انه ا بناء على سكرى بنيه
من حد احدى بين في المؤتمر

٩ حين تخرج على مجلس الإدارة مسألة مشاة عن تطبيق المادة 25 و انه 2٥ يجوز من
حى الحكومة المعطية ، إذ لم تكن ممثلة سالف هيى أن ترسل ممثلا لالتنر إذ هي مدر لاف
مجلس لإد د لئذ نظره في المبداه و تحصر الحكومة الممليه بالموعد الذي سندقر به
عبدله قد سلا للموعد بميله كثره

المادة 2٦

إشعار من جهة التحقيق

١٠ يجوز من سكرى عسده عند حايه سكرى من على بنيه حقيق عملا بحكم الد ٢٠ و ٢١
صع بد تصرف الحيه سوه كند معينه مبسره بالشكورى و لم تكن جينم من فى حكره
من معي من ك صيه يفوضو ع لشكورى

المادة 28

تقرير لجنة التحقيق

١١ يوم جهة التحقيق متى استكمبت حصره في الشكورى برعاده كراير بمصغر الذبح التي
استخلصه حست جميع اوراق التي سمعه باللبه في القصصه المنادع عيه من لأطراف و
التوضيحات التي ترى من مناسب اقتراحها بصدد الخطوات التي ينبغي اتخاها لا انه اسبب
الشكور ه بنيه منى حيب أن يحد حياكله هذه الحصوات



المادة 29

متابعة تقرير لجنة التحقيق

1. جود المدير العام مكتب العدل الدولي بإيلاع تقرير لجنة التحقيق إلى مجلس الإدارة و إلى كل من الحكومات ذات العلاقة بالشكوى ، و يتكفل بنشره .
2. تقوم كل من الحكومات المذكورة خلال ثلاثة أشهر ، بإعطاء المدير العام مكتب العدل الدولي بقولها أو عدم قبولها للتوصيات الواردة في تقرير اللجنة و بما لا يتعارض مع ، في حال عدم قبول تلك التوصيات ، في أن تحال الشكوى إلى محكمة العدل الدولية

المادة 30

التحلب عن عرض الإحفايت

التوصيات على السلطات المختصة

- أ- تحلب أي دولة عضو عن اتخاذ التدابير المخصوص عنها في الفقرة (أ) أو (ب) 06 :
- (أ) أو (ب) من المادة 19 بصحة اتفاقية أو توصية ما ، كن من حق أي دولة عضو جري حدثه بموضوع من مجلس الإدارة ، و على مجلس الإدارة أن ينهي إلى وحدة حذف مسكور ، أن يقع الأمر إلى المؤتمر .

المادة 31

قرارات محكمة العدل الدولية

يكون قرار محكمة العدل الدولية نهائي بشأن أي شكوى و مسددة حث إليها مدة سنة 20

المادة 32

محكمة العدل الدولية ر تلجب أو تعدل أو تلغي أي مصلح أو توصيات خصصت لليب لجنة التحقيق

المادة 33

السلطات عن تنفيذ توصيات لجنة

التحقيق أو محكمة العدل الدولية

- حذف ر دولة عضو - حدث العدد المحدد على تنفيذ التوصيات التي ينص عليها تقرير لجنة تحقيق - قرار محكمة العدل الدولية بعدم الحاجة بجدد بمجلس الإدارة أن يوصي المؤتمر بالإجراء - جري ينسأه منسأه - كغيره بصمدو لأمداً بذلك التوصيات

المادة 34

مشاريع توصيات لجنة

التحقيق في محكمة العدل الدولية

محكمة محكمة أو أسمع مجلس لا ارت في في هذه باب العدد المحظرات الشريعة سعيد بوصية
لجنة التحقيق أو التوصيات الواردة في قرار محكمة العدل الدولية ، بعد سجنه ر ان صيب منه
شكوى لجنة تحقيق لتثبت من صحة أو إلها و في هذه الحالة تطبق أحكام المواد 27 و 28 ، 29 و
30 في 31 جاء تقرير لجنة التحقيق أو قرار محكمة العدل الدولية في صانح المحكمة المحلولة ،
كان على مجلس إدارة من بوصى شور يوقف أي إجراء يكون قد اتخذ عملاً بالمادة 33

الفصل الثالث

أحكام عامة

المادة 35

نصيب الاتفاقيات على اتفاقية الولاية

1- بعد أن أعيد بان صيب ما صادف عليه من اتفاقيات هذه الأحكام في الدستور على
الإقليم التابعة التي تكون مسؤولة عن علاقته الدولية ، بما في ذلك في تقديم حصصه
ثم عصبه نكور هي المصلحة القائمة بدو به ، من حين يكون موضوع لاتفاقية ، حال في
احصاءات حكم الذاتي بالإقليم و حين يكون لاتفاقية غير دية لتطبيق سبب الضرر
المحبة ، غير قبله لتطبيق علا به ان تدخل عليه التعديلات تصورية خفيفة مع
الضرورة المحبة

2- في كل مرة يصور تصديق على اتفاقية من رجة في المنبر عدم إمكانية العمل الدولي في
القرر : قلت معكن بعد هذا التصديق ، علا به ، بشأن الإقليم غير المشار إليها في التقرير
في 36 في في مدى شعور نصيب حكم لاتفاقية مع ر لا جمع معومات لتطبيقه
في نصيب في اتفاقية

3- في أية محو و جهب على عا به بعد الدفعة ان رجة بين تحين : تحين و
حكم لاتفاقية ، على لاجل يعين من مصمور في سبب سابق ، و بعد الموقف الر هن
بتمسك قيم المذكور

4- في يكون مصمم مع لاتفاقية رجة في سبب الحكم الذاتي بالإقليم تابع ، يوم الولاية المصو
محمو من المصلحة الشوم به : الإقليم سبب حكمة الإقليم عا به لاتفاقية في أقرب وقت
محرر كة يوم الحكومة المذكور : يصدر ان شرع او راجع جز ، اخر

و عني إثر ذلك وجور نسويه العصور ، بالاتفاق مع حكومه الإقليم ، أن توجه إلى المدير العام
بمكتب العمر الدولي إعلان قبولها الالتزامات التي تنص عليها لاتفاقية بالنهاية عن إقليم المذكور

٦- يجوز توجيه الإعلان بحول الالتزامات التي تنص عليها في اتفاقية إلى المدير العام بمكتب
العمر الدولي

٧- من غير أن يبنى تصوير هي المنظمة أو أكثر حين يقرر الأمر بإقليم بصح مسطحة أو
سلطه المسيرة

٨- (أ) في أي سلطة دولية مسؤوله عن إدارة إقليم ، بموجب حكم ميثاق الأمم المتحدة ،
أي أحد من حركه حين ينصل الأمر بهذا الإقليم

٩- يسمح قبول الالتزامات التي تنص عليها بموجب الفقرة 4 أو الفقرة 5 القبول بهذه
عن الإقليم المعني ، بالاتزامات التي تنص عليها أحكام لاتفاقية و بالاتزامات التي تنطبق ،
بموجب دستور المنظمة ، على الاتفاقيات التي تم التصديق عليها ، و يجوز أن يحدد ، عن القبول
ما يلزم إسناده على أحكام لاتفاقية من تعديلات فكيف لاتفاقية مع الظروف المحلية

١٠- بكل دولة عصور أو منظمة دولية وجهت إعلان عملا بالفقرة 4 أو الفقرة 5 من هذه المادة ،
للقائم بين الحين و الحين ، وفقا لأحكام الاتفاقية ، بتوجيه إعلان لاحق يغير من مضمون أي

إعلان سابق أو ينص على قبول لالتزامات التي تنص عليها اتفاقية بالتبعية عن الإقليم المعني

١١- بدت في التزامات التي تنص عليها اتفاقية ، تبعية عن إقليم من لاقابها التي تسببها الفقرة
١٢ أو الفقرة ١٣ من هذه المادة ، يكون على الدولة العصور ، أو دولة واحدة أو السلطة الدولية بغير
تقرير إلى أن يتم عدم مكتب العمل الدولي عن الموقف القانوني أو العملي بين الإقليم من المسائل
التي تنص عليها لاتفاقية

و يجب أن يحرم من التقرير الذي تم بوجهه ، أو يحترم بوجهه ، من إعاد أي من أحكام
الاتفاقية عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية ، أو الاتفاقيات الجماعية أو أي طريق آخر ،
مع بيان المصاعب التي تمنع أو تؤخر قبول الاتفاقية المذكورة

المادة 36

تعديل الدستور

يحد من التعديلات التي تدخل على هذا الدستور و التي يعتمد لمؤتمر بأغلبية ثلثي أصوات
المندوبين الحاضرين المعترعين ، متى صادقت على هذه التعديلات أو قبلتها ثلثا الدول أعضاء
المنظمة ، على أن يكون منها خمسة من الدول لأعضاء العشرة الممثلة في مجلس إدارة صحت
بإلزام ، و خمسة صاعدة رئيسية وهذا أحكام لفقرة ٦ من المادة 7 من هذا الدستور

المادة 37

تفسير التفسير و الاتفاقيات

- أ - صدرت المحكمة العليا الدورية ، حسب جدول ، في مساندة ، في مزارعة صدر تفسير هذا الدستور
- ب - تفسير في اتفاقية واحدة بعضها الأعضاء عملاً بالحكم هذا الدستور
- ج - خرجت على المحكمة العشرة 1 من هذه المادة يجوز لمجلس الإدارة أن يضع قواعده يعرضه على مؤتمر يقرره من أجل تكوين محكمة تبث اللجان في سرعة أو معالاة خصص
- د - بتفسير اتفاقية ، يمكن أن يجتهد إليها مجلس الإدارة أو سائر فيها وفيه لإحكام لأغانيه المعنية على أي محكمة مجتهد بمقتضى هذه المادة تكون ملزمة بجميع الأحكام أو لتعدي في المصارعة عن محكمة العليا الدورية
- هـ - بتمت في 19 عضاء المنتظمه بكل حكم صدر من تلك المحكمة ، و تعرض على المؤتمر في ملاحظاته في تدبير هذه النول بصرفه

المادة 38

تفسيرات الإقليمية

- 1 - بمقتضى المجلس الدورية أن تعد من المؤتمرات الإقليمية و ، تنشئ من الزكائن الإقليمية ، تراه من قبل لتجديد أهداف المنظمة و مقاصدها
- 2 - تخصصه بتحديد المؤتمر إلى الإقليمية و مهمته و جزماتها يكون على بصيرة مجلس الإدارة ، يعرضه على المؤتمر العام لإقراره

الفصل الرابع : أحكام متفرقة

المادة 39

المركز القانوني للمنظمة

- أ - منظمة العمل الدولية شخصية الاعتبارية الكاملة ، لها ، على وجه الخصوص
- ب - هيئة القانون
- ج - هيئة القانون
- د - أموال المنظمة و غير مضمونة ، خاضعة لحيث
- هـ - هيئة مخصصة

المادة 40

الغريب و الحصانات

- 1- يمنع منعه العمر دولته د حل اراضي كل من الدول لاعضاء فيها بم بنفسه تحقيق مقصده من مربي و حصانات
- 2 كما يتمتع المنويون المشتركين في المؤتمر و اعضاء مجلس الإدارة و المدير و موصو لمكتب ، بم نفسه استقلالهم في ممارسة وظائفهم المنصبة بالمنظمة من مربي و حصانات
- 3 بد . ثمري الحصانات المذكورة بانفاق فصل بعد المنصبة بغيره فيون الاو . لاعضاء

مرفق بالذمور

الإعلان الخاص بأهداف و مقاصد

منظمة العمل الدولية

١٠ تمؤمر العام لمنظمة العمل الدولية : المعتقد في فيلادلفيا في دورته الخامسة و الخمسون . بحث
قوله توشيه في هذا اليوم العاشر من شهر أيار / مايو عام أربعة و أربعين في تسعته و أحد
الأمسار : إلى انحصار أهداف و مقاصد منظمة العمل الدولية و عالمها في التي ينبغي أن يسوحيها
سواء لا عصبه في سياسيتها

أول

٦. لغو سر المبداء في جملة التي تقتضي طلبها المصيبة و حذف جبه الحصص

- (أ) أن العمل ليس سمعة
(ب) حرية الرأي و حرية الاجتماع سرى لا غنى عليهم لأنظره النظم
(ج) أ الفقر هي ذي مكان بشكل حطرا على برضا في كل مكان
(د) أن حذوق ينصر في الحرب ضد العوز يصيب شدة و مواصليها يعرفون لها في حد كل
منه و و بجه دوى مواصلي منصرف يسهم فيه عمال و أصحاب العمل على ع.د
المعروف مع منغلي الحكومات و مشتركين معهم في النقابات الجر و الفرق الخسمة أصي بجر صر
بحقيق فاه النجم

شائب

ثم قال المديون يومئذ لنجره قد ثبت كذب صحتة - فخرجوا يسوقونهم الى النواحي من
 له لا يغير الى قومه بسلام عيسى و نادم لا يجد بني عيسى من العدالة الاجماعية ، فانه

١٠ جمع بين : أ كـ عرقهم ، معتقدهم أو جسمهم ، الحق في العنق من حد
١١ فيهم الله سبحانه و يعصمهم الروحي في ظروف يؤثر بهم الحروب و الكراهية ، و الأمن
١٢ قصص في : تكافؤ الأمر من

- (٤) «غير الصريح» الذي تسميحه «الأمور» إلى «مذا» يجب أن يشكل الهدف الأساسي لكل

- (ج) جميع المبادئ والتدابير الوضعية والدولية ، ولا سيما في الميدان الاقتصادي والمالي ، يجب أن تبنى على هذا الصواب ، ولا تقبل عملاً ما لم يتفق عليه في إطار من حيثها في مجلس ، لا " مقرر آخر قد انهدف لأساسي
- (د) على منصفه العمل الدولية مسؤولية ترسيخ جميع المبادئ والتدابير الأساسية المتبعة الدولية المحدد عليها على ضوء هذا الهدف الأساسي
- (هـ) المنظمة العمل الدولية ، وهي تهتم بالمهام الموكدة عليها ، وبعد انقضاء في جميع العمل الاقتصادية والمالية ذات الصلة ، أن تدرج في مقرراتها وتوصياتها أي أحكام تراها مناسبة

ثالث

- عقد المؤتمر بالترام منظمة العمل الدولية أمام الملأ بفقر الدعوة بين مختلف أمد العالم "مر برامح من سبيل من حقوق
- العمالة الكمية و رفع مستويات المعيشة
- (أ) سعي العمال في أعمال يمكن لهم أن يشعروا فيها بالرضا - إلى سعي عمال قصوى م لديهم من مهاره وخبرة ويسهمون على خير وجه في رفاهية المجتمع
- (ب) توفير الوسائل لتدريب العمال وتوسيع نقلهم على تلك النهج من جر منس ، "لأنه ليس ر ذلك كرسية بلوغ هذا الهدف ، و هي ظل صناديق وأقية لجميع المحتاجين
- (ج) عند جوار مكاسب وساعات عمل و غير ذلك من ضرور على جميع من يحصل على قسم من من نصير لنظام ، و لا غير جز يصعب على من غير معيدين
- جميع المستحقين المحتاجين إلى مثل هذه الحماية
- (د) الاعتراف الفعلي بحق للعنونة الجماعية ، و يعين أن رد في العمل من أجي النحسين المتواصل لكفاءة الإنتاج ، و تدوير العمل في صناديق العمل في " و يصيب في غير ذلك عليه
- الاقتصاد
- (و) عند تطور من العمل لاجتماعي بحيث تكفل دخلاً أساسياً لجميع المحتاجين إلى مثل هذه الحماية ، و توفير من فيه شديدة
- (ز) الحماية الواقية بحياة وصحة العاملين في جميع المهن
- (ح) رعاية صحية وقانونية
- (ص) توفير النعمه الكافية و تمكن المساهم و للموافاق الترفيفية والتدقية
- (ي) كفالة تكافؤ الفرص في التعليم والتدريب المهني ،

رابعاً

بهذا الموضع على يقين من الاستعمال الأمثل و لا مع موارد العالم إنسانية هـ الاستعمال الذي لا يفي عنه تحقيق الأعراف المذكورة في هذا الإعلان ، يمكن أن يكفر بجهل فعله على الصعيدين البشري والوطني ، و لا يبعد تشديدها للوسع في الإسراع ، لاستهلاك و تجنب التفتت الاقتصادي لعدم تنوعه بالنسبة لأقتصاد و جسماني بمشروع الحد لأقل نمو و بغير مزيد من التفكير في الاستعمال العاليه يسرع لأسميه ، و ليسير هـ انه تمديدات الجرد و البنية و الرية : حسب ما فيه يحدد بمعاون منظمة العمل الدولية التي بعد أنجه بخص من المسؤولية في هذه المهمة الكبرى ، و في تحسين صحة و تعليم و رفاهية جميع الشعوب

خامساً

يؤكد الموضع المبدئي المذكورة في هذا الإعلان تنطبق كثير على شعوب العالم ، و لكن كين من الصعوبة التي لا حصر لها في تحديد كيفية تحقيق مرحلة التنمية والاجتماعية و الاقتصادية التي ينبغي كل شعب أن يتبعها لتحقيق المبادئ التي لا تزال رابعة ، و على الشعوب التي تحت مرحلة التحرك الذي هو يعني العالم للمضي بمرحلة

قائمة المراجع

I باللغة العربية

1- الكتب العربية

1. د إبراهيم حنين، نبيل مصطفى : آليات الحماية الدبلوماسية لحقوق الإنسان ، د سيد طه ،
و تطبيقه على ضوء تنفيذ المعاهدات الدولية و الإقليمية ، الوكالات المتخصصة المعنية
بحقوق الإنسان ، دار النهضة العربية، القاهرة ، مصر ، 2006
2. أبو بكر حماد ، الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار عصمة الأمم المتحدة
و الوكالات المتخصصة، للطبعة الثانية، دار النهضة، القاهرة، مصر 2005
3. د يوهيم على صادق ، القانون الدولي العام ، النظريات و المبادئ العامة ، أشخاص
القانون الدولي ، النطاق الدولي ، العلاقات الدولية ، التنظيم الدولي
معارك لدولة ، الحرب و الحياد ، مشاة المعارف ، الإسكسرية
مصر ، بدون سنة
4. د. بين عامر موسى : قانون المجتمع الدولي المعاصر ، الطبعة الرابعة، ديوان
المطبعة الجامعية ، بر عكن ، الخرير ، 2003
- 5 - د حميد خليل ، النظرية العامة و المصطلحات العالمية ، البرامج و الوكالات
المنحصصة، الطبعة الأولى ، دار المنهل للنسائي ، بيروت
لبنان ، 2010 .

6 - د. حوامدة غالب عواد ، و الفلاح ي سهيل حسين ، القانون الدولي العام ، الجزء

الأول ، مبادئ القانون الدولي العام ، الطبعة الأولى

دار الثقافة للنشر و التوزيع ، مصر ، د.س ، 2007

7 - انخض ، محيي محمد ، أسس حقوق الإنسان ، في التشريع الليبي و العربي النضيم

الأولى ، منشورات الحبيبي الحقوقية ، بيروت

لبنان ، 2010

8 - د. السوخي محمد عبد الرحمن ، قانون المنظمات الدولية ، الجزء الثاني ، مؤسسة لأمم

المتحدة ، وكالاتها المتخصصة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، 2006

9 - الدقاق محمد السعيد ، التنظيم الدولي (النظرية العامة ، الأمم المتحدة

(

دار المطبوعات الجامعية ، المكتبة القانونية ، مصر ، 1994

10 - الدقاق محمد السعيد ، النظرية العامة لقانون المنظمات الدولية و دورها في

البناء لحدود انوس ، مشاة لمعارف الإسكندرية ، مصر ، يونيو سنة

11 - راضي كلويو الحماني الدولية لحقوق الإنسان ، ترجمه فوزي عيسى مكتبة

دار الشؤون بيروت ، لبنان ، 2006

12 - د. الصوي محمد محمد ، العمال في عاب الإسلام ، الطبعة الأولى ، مكتبة و مطبعة

العدالة ، القاهرة ، 1998

13 - د. رشاد رحمن المجتمع الدولي ، التطور و الاستمرار ، دار الطلوع للنشر

و التوزيع، عصابة الجزائر، 2007

14- د. مانع جمال عبد الناصر : التصميم للنموذج النظري العام و المنظمات العالمية

و الإقليمية و المتخصصة، دار العلوم للنشر و التوزيع

عصابة الجزائر، 2006.

15- د محمود محمود مسعد : دور منظمة العمل الدولية في خلق و تطبيق قانون دولي

للعمل، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، بدون سنة.

16- د المجبوب محمد : التنظيم الدولي، النظرية و المنظمات العالمية و الإقليمية

و المتخصصة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2005

17- د. المجبوب محمد : القانون الدولي العام، منشورات الحب ببيروت، لبنان، 2003.

18- د. د. ناصر الدين بيل عبد الرحمان : ضمانات حقوق الإنسان و حماية حقوق

الدولي و التشريعات الوصية، الطبعة الأولى، المكتب

الجامعي الحديث لإسكندرية، مصر، 2006

19- د. عبد الحميد جبب : المنظمات الدولية بين النظرية و التطبيق، مصابيح الطوجي

اسكندرية، القاهرة، مصر، 2005

20- د عبد العزيز قسري : حقوق الإنسان في قانون الدولي و العلاقات الدولية

المختويات و الآليات، دار هومة، بورريعة، الجزائر، 2004

21- د. عنوان محمد يوسف، الموسى محمد الحليل : القانون الدولي لحقوق الإنسان

المصادر ووسائل الرقابة، الجزء الأول

الشفافية للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2005

22 د. الشافعي محمد، بين قنن حقوق العمال مثله المعبر عنه، الإسكندرية

مصر، 2004

23 د. شعير عبد المحسن، ثقافة حقوق الإنسان، الطبعة الأولى، رابطة كواشف

الكرية، بيروت، لبنان، 2001

2- وثائق صادرة عن منظمة العمل الدولية

1 منظمة العمل الدولية: الأثر العالمية على سوق العمل، جنيف 2008

(www.ILO.org)

2 إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته

الدورة 86، جنيف، 1998

3 منظمة العمل الدولية: المكتب الإقليمي لدول العربية، الأثر لأزمة مالية واقتصادية

على بلدان العربية، بيروت، لبنان، 2009

www.ilo.org/arab/c-region/arpro/benefitstrategy.htm

4 منظمة العمل الدولية: إحصاءات دخل و أنفاق الأسرة المعيشية، جنيف، 2003

www.ilo.org

5 منظمة العمل الدولية: حقوق الأشخاص المعوقين في العمل، بلانق، باريس

www.ILO.org، 2007

6 منظمة العمل الدولية: تدريب شبابي حول سياسات التشغيل و إستراتيجية الحد من

فقر، المركز الدولي للتدريب، بوليفيا، إيطاليا، 2009

7 - مخططه العمل الدولية مبادئ توجيهية بشأن نظم إدارية لسلامة و الصحة لمهنيين
جنيف ، 2001. www.ILO.org

في وثائق صادرة عن مكتب العمل الدولي

مكتب العمل الدولي - سحب ست عشر توصية، دوره مؤتمر العمل الدولي رقم 92

جنيف 2004. www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm

2 - مكتب العمل الدولي : لجنة البرنامج والميراثية والإدارة، إصدار لسياسة الاستراتيجية
لفترة (2010-2015) جعل العمل اللائق حقيقة واقعة جنيف، 2009

www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm

3 - مكتب العمل الدولي . تقرير المدير العام حول التنظيم من أجل العدالة الاجتماعية
مؤتمر العمل الدولي، الدورة 92، جنيف، 2004

www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm

4 - مكتب العمل الدولي : لجنة التعاون التقني، مذبةعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن
المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الأولويات و خطط العمل، جنيف ، 2003 .

www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm

5 - مكتب العمل الدولي : جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، دورة 98، جنيف، 2009

www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm

6 - مكتب العمل الدولي . المؤسسات و السياسات الضرورية لإدارة سوق العمل

بطريقة عادلة و فعالية في المنطقة العربية، المنتدى العربي للتنمية و التشغيل، الدوحة

فصل 8، 20 www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm

مكتب العمل الدولي - عدم سيادة اعادة التوطين مع حالات تهجير العمال الواسعة

حظر حقوق العمال لصابر وتحديات المنطقة العربية المستوى العربي لتفعيل بيروت،

سنة 2009 المستوى العربي للتوظيف، بيروت، 2009

www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm

8 مكتب العمل الدولي - أنشطة منظمة العمل الدولية في إفريقيا، جنيف، 2007

www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm

9 مكتب العمل الدولي - التقرير السنوي حول أنشطة منظمة العمل الدولية المنشأة

بالتعبير في سبيل التنمية : الصحة المهنية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 91، جنيف

www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm 2003

10 مكتب العمل الدولي - الأطر متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية، جنيف 2008

www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm

11 مكتب العمل الدولي : ومنع عمال الأراضي المحتلة، جنيف، 2008

www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm

12 - مكتب العمل الدولي - النظم الأساسية بشأن تأمين معاشي أصحاب العمل و معاشي

العمال في مؤتمر العمل الدولي، جنيف، 2009

www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm

١٠ - وثائق مختلفة

13 - منظمة العمل الدولية - التأكيد والحد من مصادر عن محكمات عمل دولية

للفترة (1948-1991)

2 المجلس الاقتصادي والاجتماعي، تقرير فريق باريس المعني بالعمل والأجر

نيويورك 2003

3 - مجلس الاقتصادي والاجتماعي، اسجته الإحصائية، تقرير مكتب عمل اسولي عن

حسب التطبيق، لدوسي للمهن، تقرير مكتب العمل لدوسي، نيويورك، 2007

4 - شري لعيني الشمادوي " حقوق العمال في الاتفاقيات الدولية"، جريدة الاتحاد

بعد 2276 بدر بخ 2009/05/02 (www.alitad.com).

5 - محمد محمود الامم، التنمية و التشغيل، مجلة العمل العربي، عدد 86، مارس 2009

6 - محمد الطر، دور القضاء في حماية حقوق العمالية، عن موقع : (AMMAM

(CONTER OF THE STUDY OF HAMMAN RIGH

16 نوفمبر 2008

7 - استور الجزائري بعد 1996 .

8 - استور من منجته العمل السويدي، على فيلادلفيا لعام 1946.

9 - اتفاقية منجته العمل السويدي

لاتفاقية رقم 3 لسنة 1930، بين سعاد العمل (تجارة والسكن)

- الاتفاقية رقم 31 لسنة 1931، بشأن ساعات العمل (بحد العمل)

لاتفاقية رقم 46 لسنة 1935، بشأن ساعات العمل (بحد العمل) مراجعة لاتفاقية رقم 31

الاتفاقية رقم 57 لسنة 1936، بشأن ساعات العمل و اعداد العاملين على ظهر السفن

لاتفاقية رقم 61 لسنة 1937، بشأن تحفص ساعات العمل (المبج

تدقيقه - د د ١٩٦٤ بشأن سماعات العمل ، اس حده ، القفا الرزي

- (تدقيقه رقم ١٠ لسنة ١٩٦٤ بشأن العمل البحري

الاتفاقية رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٢ بشأن الحد الأدنى لنسب (الأعمال غير الصناعية،

تدقيقه رقم ٦٨ لسنة ١٩٦٥ ، بشأن الحد الأدنى لنسب (العمل البحري (مراجعة)

(تدقيقه رقم ٦٩ لسنة ١٩٦٧ ، بشأن الحد الأدنى لنسب (الخدمات) (مراجعة)

(تدقيقه رقم 6١ لسنة ١٩٦٧ ، بشأن الحد الأدنى لنسب (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة)

الاتفاقية - د ٨ لسنة ١٩٤٨ - سماعات العمل به تجايبه ، حصة النص

- (تدقيقه رقم ١٠ لسنة 1919 بشأن - غاب العمل (الصناعة)

- (تدقيقه رقم 47 لسنة 1935 بشأن أنواع العمل - لا بعد سعة

(تدقيقه رقم 5٦ لعام ١٩3٦ ، بشأن (الاجرات مدفوعة لاجر

الاتفاقية رقم 38 لعام 1973 بشأن الحد الأدنى لنسب

- (تدقيقه رقم 97 لسنة 1949 بشأن العمال المهاجرين (مراجعة)،

- (تدقيقه منظمة العمل الدولية رقم 105 لعام ١957 بشأن إلغاء العمل البحري

1٤ - ميثاق الأمم المتحدة عام 1945

، إعلان ميثاق لحقوق الإنسان لعام ١٩48

استخدم اسمي عهده العمل الدولية

١٥ - ميثاق بين دول المصحات لعام 19١9

- العهد الدولي لحقوق السياسية و المدنية لعام 1966

١٠ - المعهد الدولي لحقوق الإنسان والإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية لعام 1966

16 - جامعة مينسوتا ، مكتبة الحقوق

www1.umn.edu/humanrts/tralac/tro.htm

٥ - رسائل و دروس جامعيه :

0٠ - علي أبو شالي ، دور الأمم المتحدة في الرقابة على حقوق الإنسان ، رسالة

مكتورة في القانون الدولي العام ، تحت إشراف الأستاذ تومسي بن عمر

كتبة الحقوق ، بن عكنور - جامعة الجزائر ، السنة الدراسية 1993-1994

١.2 - دراقي هبة خديجة ، رسالة ماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية ،

مؤسسة العصر ، و بيه في ضویر القانون الدولي الإحصائي - جامعة الجزائر ، 2003

03 - أحسن عمروشي : مذكرة ماجستير ، في القانون الجنائي الدولي ، - دور بوكلا

الدولية المتخصصة ذات الطابع الاجتماعي في حماية حقوق الإنسان ، - مطبعة سعد

- مطب بالسيادة ، 2008

04 - د عيسى بن هاني ، محاضرات حول المصطلحات الدولية لحقوق الإنسان ، انقبت على

طلبة الماجستير ، قسم الحقوق ، جامعة المنيعة ، 2008- 2009

11 - بالغة الاجنبية .

1- B.I.T . le magazine de l'out travail n° 63 Genève 2008

(www.ILO.org)

2 - Olivier Maurel - les responsabilités des entreprises en matière de

droit de l'homme, la documentation française

Paris, France, 2009

3 - BIT Jean-Charles Javilier et Bernard Gernigon, les normes
internationales de travail, un pari pour l'avenir ne longes en
l'honneur de Nicolas Valticos 2004. Genève

www.ILO.org

4- Droits fondamentaux de l'homme au travail dans le
commerce international www.Droitsfondamentaux.org

5-BIT, le magazine de l'oit travail n° 64 Genève 2008

www.ILO.org

6- BIT sommet de l'OIT, sur la crise mondiale de l'emploi,
Genève, 2009, www.ILO.org

7 BIT le magazine de l'oit travail n° 65 Genève 2009

www.ILO.org

8 BIT le guide de l'emploi sur les instruments relatifs à l'emploi
99 session, 2010, Genève(www.ILO.org)

9-BIT les règles du jeu une brève introduction aux normes
internationales du travail, 2009 Genève(www.ILO.org)

10 - BIT : faire face à la crise mondiale de l'emploi BIT, 98
session, 2009 Genève(www.ILO.org)

11 BIT les organisations d'employeurs et les mécanismes de
contrôle de l'OIT, 2006, Genève(www.ILO.org)

12 BIT Jean-claude Javilier, les obstacles juridiques à
l'application des normes internationales du travail 2007 Genève

www.ILO.org

- 13- B I T programme pilote au rogramme par pays de promotion de travail décent , 2006 ,Genève,(www.ILO.org)
- 14 - B I T Xavier Beaudonnet , l'utilisation des sous universes les a droit international u travail par les juridictions nationales centre international de formation , O I T , Turin , Italie , 2005
www.ILO.org.
- 15 - B I T Une mondialisation juste , le role de IO I T 2004 ,Genève
C I T liberté d'association , enseignements tires de la pratique
C I T ,97 session , 2008, Genève(www.ILO.org)
- 17 - B I T Risques émergents et nouvelles formes de prévention d'un monde du travail en mutation 2010) Genève(www.ILO.org)
- 18 - O I T pour un travail décent d'un monde durable faibles émissions de carbone , rapport conjoint , O I T et PNU E et O I T et C S 2008 , Nairobi , Kenya(www.ILO.org)
- 19- B I T l'égalité au travail , relèves les défis ,C I T, 96 session, 2007, Genève(www.ILO.org)
- 20 - O I T Les Femmes et le travail , 2007 , Genève(www.ILO.org)
- 21 - B I T éradquer le travail force,C I T, 96 session, 2007, Genève
- 22-B I T déclaration principes tripartite sur les les entreprises Multinationales et la politique sociale ,2001 , Genève (www.ILO.org)
- 23 - B I T principes et droits fondamentaux au travail , Maath, G I T de session 86 , 1998 , Genève
- 24 - O I T la justice sociale pour une mondialisation équitable , C I T de session 97 , 2008 , Genève
- 25 - O I T surmonter la crise un pacte mondial pour l'emploi C I T session 98 2009 Genève

26- B I T le magazine de O I I travail , N° 62 2002 , Genève

(www.ILO.org)

27 - B.I.T polot que et promotion de l'emploi ,2002 , Genève

(www.ILO.org)

28 - O I T rapport sur le travail dans le monde 2008 , Genève

(www.ILO.org)

29 - B I T Commission de programme du body et l'administration
2007 , Genève (www.ILO.org)

30- B I T , les obstacles juridiques a l'application des normes
internationales de travail . 2007 ; Genève(www.ILO.org)

31 - B I T : proteger les personnes , promouvoir l'emploi, 2009 Genève

(www.ILO.org)

32-B I T proteger les personnes promouvoir l'emploi 2007 Genève

(www.ILO.org)

33- B I T le magazine de l'O I I travail , n° 62 2007 , Genève

(www.ILO.org)

34 - Victor-Yves- GHEBALI Les efforts d'organisation mondiale au
XXe siècle : mythes et réalités POLITIQUE ÉTRANGÈRE

3-4-2000(3-4-2010 GHEBALI.pdf)

35 - Nicolas Valticos , droit international du travail , les sources du
droit international du travail (valticos - fr .pdf)

الفهرس

02.....	الإهداء
03.....	الشكر
04.....	قائمة المختصرات
05.....	مقدمة
الفصل الأول:	
13.....	الأساس القانوني لسلطة منظمة العمل الدولية في الرقابة علي حقوق العمال
14.....	المبحث الأول : دستور المنظمة كمصدر لسلطانها
15.....	المطلب الأول : خصائص دستور المنظمة
16.....	الفرع الأول : القبول بالدستور وسيلة لاكتساب العضوية بالمنظمة
19.....	الفرع الثاني : سمو وحدة أحكام دستور المنظمة
26.....	المطلب الثاني : تأثير دستور المنظمة على أعمالها
26.....	الفرع الأول : قدرة المنظمة على استحداث قواعد قانونية
28.....	الفرع الثاني : سلطة المنظمة في تفسير قواعدها
32.....	المبحث الثاني : اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية وقيمتها القانونية في سنطة المنظمة
33.....	المطلب الأول : اتفاقيات العمل الدولية
33.....	الفرع الأول : إقرار اتفاقيات العمل الدولية
36.....	الفرع الثاني : خصائص اتفاقيات العمل الدولية

39.....	المطلب الثاني: توصيات العمل الدولية.....
39.....	الفرع الأول: إقرار توصيات العمل الدولية.....
41.....	الفرع الثاني: القيمة القانونية لتوصيات العمل الدولية.....
45.....	المبحث الثالث: ضرورة موافقة الدول على مبدأ الرقابة على حقوق العمل.....
45.....	المطلب الأول: موافقة الدول على مبدأ الرقابة على حقوق العمال.....
46.....	المرجع القانوني لموافقة على الاتفاقيات.....
50.....	الفرع الثاني: الموافقة على أجهزة الرقابة.....
52.....	الفرع الثالث: الموافقة على أساليب الرقابة.....
54.....	المطلب الثاني: الإشكاليات التي تثيرها سلطة المنظمة في رقابة على حقوق العمال.....
	الفرع الأول: تنازع الاختصاص بين المنظمات الدولية والدول
55.....	في الرقابة على حقوق الإنسان.....
58.....	الفرع الثاني: التخصصية القانونية الدولية للأفراد.....
62.....	الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من الرقابة التي تعارضها منظمة العمل الدولية.....
66.....	خلاصة الفصل الأول.....
	الفصل الثاني:
67.....	رقابة منظمة العمل الدولية على ضمان احترام حقوق وحرية العمال.....
68.....	المبحث الأول: الحقوق والحرية المضمونة للعمل في إطار منظمة العمل الدولية.....
69.....	المطلب الأول: الحقوق والحرية المضمونة بموجب دستور المنظمة.....
70.....	الفرع الأول: الحقوق المرتبطة بظروف العمل.....
74.....	الفرع الثاني: الحريات النقابية.....

المطلب الثاني : الحقوق و الحريات المضمونة

- 77..... بموجب اتفاقيات المنظمة.
- 78..... الفرع الأول : الحقوق و المبادئ الأساسية لممارسة الحق في العمل.
- 85..... الفرع الثاني : الحريات الأساسية المرتبطة بالحق في العمل.
- 90..... لمبحث الثاني : أجهزة الرقابة.
- 90..... المطلب الأول : لجان منظمة العمل الدولية.
- 91..... الفرع الأول : لجنتي الخبراء والمؤتمر المعنيين بتطبيق الاتفاقيات و التوصيات.
- 93..... الفرع الثاني : اللجنة المعنية بالحرية النقابية.
- 95..... المطلب الثاني : مكتب العمل الدولي.
- 96..... الفرع الأول : تشكيل مكتب العمل الدولي.
- 97..... الفرع الثاني : مهام مكتب العمل الدولي.
- 102..... المبحث الثالث : أساليب الرقابة.
- 102..... المطلب الأول : الرقابة على أساس التقارير.
- 103..... الفرع الأول : طبيعة الرقابة لممارسة على تطبيق قواعد العمل الدولية.
- 104..... الفرع الثاني : إعداد التقارير.
- 107..... الفرع الثالث : فحص التقارير.
- 110..... المطلب الثاني : الرقابة على أساس الشكاوى.
- 110..... الفرع الأول : جهات تقديم الشكاوى.
- 113..... الفرع الثاني : الفحص و البت في الشكاوى.
- 117..... الفرع الثالث : دور نظام الرقابة داخل المنظمة في توسيع قواعد العمل الدولية.

